تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم

في الأردن

إعداد

نواف عبدالله الخوالدة

إشراف

الأستاذ الدكتور سلامة يوسف طناش

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في الإدارة التربوية

كلية الدراسات العليا

الجامعة الأردنية

تموز، 2010

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الأطروحة (تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن) وأجيزت بتاريخ 2010/7/22

أعضاء لجنة المناقشة	التوقيع
الأستاذ الدكتور سلامة يوسف طناش أستاذ في إدارة التعليم العالي/الجامعة الأردنية	مشرفاً ....
الأستاذ الدكتور هاني عبدالرحمن الطويل أستاذ الإدارة التربوية/ الجامعة الأردنية	عضواً ....
الأستاذ الدكتور عدنان بدري الإبراهيم أستاذ الإدارة التربوية / جامعة اليرموك	عضواً ....
الدكتور حسن أحمد الطعاني أستاذ مشارك في الإدارة التربوية/الجامعة الأردنية	عضواً ....

الإهداء

أهدي هذه الأطروحة إلى:

والدي وقدوتي في الحياة

والدتي منبع الحب والحنان رحمهما الله

زوجتي الغالية التي وقفت إلى جانبي دون تقصير،

أبنائي الذين بهم واصلت الجهد لإتمام هذا العمل.

أحبّائي من أصدقائي الذين أشهدُ لهم بصدق أخوّتهم لي

اللذين ارتضوا مهنة التعليم سبيلاً، فاقترنت بهم تربية الأجيال

هؤلاء جميعاً أهدي جهدي المتواضع وأن يكون خالصاً لوجه الله تعالى

الباحث

نواف عبدالله الخوالده

الشكر والتقدير

الشكر لله عز وجل الذي منحني الصبر ومنحني القوة لأكمل هذه الدراسة.

وأتقدم بجزيل الشكر والعرفان للأستاذ الدكتور سلامة طناش الـــذي أشـــرف علـــى هـــذه الأطروحة ونفع بعلمه وخبرته ولم يبخل عليَّ بوقته ونصائحه وتوجيهاته المستمرة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية على ما قـــدموه لـــي طيلة فترة دراستي في الجامعة. وأشكر الأساتذةَ الكرام أعضاء لجنة المناقشة على تفضُّلهم بقبـــول مناقشة هذه الأطروحة.

ولا يفوتني أن أشكر كلَّ من ساعدني في إخراج هذه الأطروحة إلى النور. كما أتقدم بالشكر لجميع الجامعات الخاصة والحكومية التي ساعدتني في تمرير الاستبيان الخاص بالدراســـة، كمـــا وأخصُّ بالشكر كلَّ من تقدَّم لي بيد العون أثناء إعداد هذه الأطروحة وفي تحكيم وتوزيع الاستبيانات البحثية.

الباحث

نواف عبدالله الخوالده

قائمة المحتويات

العنوان **الصفحة**

قائمة الجداول

رقم الجدول **الصفحة**

قائمة الملاحق

عنوان الملحق **الصفحة**

تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن

إعداد
نواف عبد الله الخوالدة

إشراف
الأستاذ الدكتور سلامة طناش

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، ومن أجل الوصول لهدف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة اشتملت على خمسة معايير تمثلت في: الخصائص الشخصية، والمؤهلات والخبرات، والمعيار المهني، وطريقة اختيار مشرفي التربية المهنية، والمعيار الأخلاقي. حيث قام الباحث بعرض الاستبانة على مجموعة من المختصين للوصول إلى الصورة النهائية لهذه المعاييروتم توزيع الاستبانة على المهنيين العاملين في مجال التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية والبالغ عددهم 70 مشرفاً، ومديري المدارس المهنية والبالغ عددهم 60 مديراً، وأعضاء قسم الإشراف المهني في وزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم 20 عضواً، ورؤساء أقسام التعليم المهني في مديريات التربية والتعليم والبالغ عددهم 30 رئيساً. ولصغر مجتمع الدراسة، تم استخدام أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة. حيث وزع الباحث 180 استبانة استرجع منها 127 استبانة بنسبة استجابة وصلت إلى 70.56%.

بينت نتائج الدراسة أن المعايير التي طورها الباحث كانت جميعها معايير تصلح لاختيار المشرف التربوي، وجاء المتوسط الحسابي للموافقة على هذه المعايير مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للمعيار الأخلاقي 4.61، تلاه معيار الخصائص الشخصية (4.42)، والمؤهلات والخبرات (4.41)، والمعيار المهني (4.40)، وجاء المتوسط الحسابي للموافقة على اختيار مشرفي التربية المهنية منخفضاً عن المعايير الأخرى إذ بلغ 3.95.

وبينت النتائج إمكانية استخدام جميع الفقرات التي تشكل كل معيار من المعايير، باستثناء بعض الفقرات التي بينت نتائج التحليل أنها غير منتمية للمعيار الذي تقيسه. كذلك بينت النتائج نفس الاتجاه لكل من الذكور والإناث ومستويات الخبرة المختلفة، والمؤهلات العلمية نحو معايير اختيار المشرف التربوي. وقد أوصت الدراسة بضرورة استخدام المعايير التي تم تطبيقها لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، كذلك الابتعاد عن الطرق التقليدية في اختيار مشرف التربية المهنية وذلك لأن المشرف في هذا المجال يجب أن يتمتع بقدرات مهنية بالإضافة إلى القدرات الأكاديمية.

الفصل الأول
مشكلة الدراسة وأهميتها

مقدمة

يعد الإشراف التربوي من العمليات الأساسية في العملية التربوية ونظرا لأهمية دور المشرف التربوي في توجيه العملية التربوية الوجهة الصحيحة، ومعالجة جوانب الضعف فيها، فان الحاجة أكبر ما تكون لاعداد المشرفين اعدادا يتناسب مع اهمية دورهم في بناء الأجيال وتوجيه العملية التربوية. كما أن الإشراف التربوي يعد مهمة قيادية بالدرجة الأولى لفتح قنوات الاتصال بين جميع العناصر المؤثرة في العملية التربوية من إدارة، ومناهج دراسية، وطرائق تدريسية ونشاطات متنوعة لها علاقة بالعملية التعليمية التعلمية، وهو ذو تأثير مباشر وفاعل في سلوك المديرين والمعلمين، إذ يؤدي إلى تسهيل تحقيق تعلم أفضل للمتعلمين، وتحسين العملية التعليمية التعلمية.

ويعد الإشراف التربوي احد الأنظمة المهمة، والرئيسة في النظام التربوي، حيث يتم من خلاله النهوض بالعملية التعليمية التعلمية وتطويرها، وتحسينها، عن طريق مساعدة المعلمين على النمو المهني والشخصي باستخدام أساليب إشرافية متنوعة، كالزيارات الصفية، والورش التدريبية، والحلقات الدراسية، والدورات التدريبية في ضوء حاجات المعلمين ومتطلباتهم. والإدارة التربوية تحتاج إلى الإشراف التربوي لأنه يساعدها على اكتشاف الأخطاء ومعالجتها، وتطوير مستوى أدائها التربوي وتحسينه، من خلال متابعة العاملين في المدرسة، سواء عند التخطيط أم التنفيذ (عيده، 2003).

وأكد كل من سوليفيان وجلانز (Sullivian & Glanz, 2000) أن الإشراف التربوي هو المصدر الرئيس لتحسين التدريس وانه عملية إشغال المدرسين في حوار تعليمي، يهدف إلى زيادة تحصيل التلاميذ، وتحسين التدريس، وأشارا إلى أن هذا الغرض سيكون الاهتمام الأول للمشرفين وللقادة التربويين في القرن الحادي والعشرين.

ويعرف هوي وفورسيث (Hoy & Forsyth, 1986) الإشراف التربوي على «أنه عملية ذات جهد تعاوني تمثل مجموعة من الانشطة المصممة لتحسين عمليات التدريس». كما عرفه سيرجوفاني وستارات (Sergiovani & Starrat, 1998) بأنه «مجموعة من الأنشطة المصممة لتطوير التعليم، والتي تعمل كمصدر للدعم البشري، وتركزت على زيادة فاعلية المدرسة، من خلال تشجيع النمو المهني، مما يؤدي إلى انتماء عال للمدرسة وللجماعة والتزام بتحقيق الأهداف وانجاز أعلى، وزيادة الرضا الوظيفي».

إضافة لما سبق يلعب المشرف التربوي دوراً مهماً في أي نظام تعليمي تعلمي فهو يشرف على توجيه مجموعة من المعلمين، تشرف بدورها على أعداد كبيرة من الطلبة، كما أنه يشرف على عدد من المدارس من الناحيتين الإدارية والفنية، بل يمكن القول أنه يشرف على النظـام التعليمـي التعلمي كله في تحركه نحو تحقيق أهدافه (رمزي، 1996).

إن التطوير التربوي عملية تغيير، يقصد بها تطوير الأساليب المتبعة وتحـسينها لتحقيـق أهداف مطلوبة إذ يتناول المعايير التربوية المعمول بها، والوصول إلى معايير قابلة للتطبيق، كمـا تؤدي المدرسة دورا حقيقيا ومتميزا في التأثير في اتجاهات الطلبة وسلوكاتهم، بحيث تقوم بالتنسيق مع الإشراف التربوي بتقديم خبرات ثقافية وعلمية ومهنية تتناسب وحاجات المجتمع، إذ أن جهـاز التربية والتعليم بما يقوم به من نشر لأفكار وثقافات مرغوب فيها بين صفوف الطلبة وبما يقوم عليه من خطط وبرامج وما يحققه من مستوى علمي سيؤدي دورا في تحقيق أهداف المجتمع، ومن هنـا تبرز الحاجة إلى إعداد مشرفين تربويين وتأهيلهم وتبصيرهم بالتطورات الجديدة بما يساعدهم على أداء مسؤولياتهم على أكمل وجه (المساد، 2001).

والإشراف التربوي في ضوء قانون التربية والتعليم رقم 3 لعام 1994 ،والتجربة الوطنيـة الأردنية في مجال الإشراف التربوي هو: "عملية تربوية تسعى لتقديم خدمات فنيـة متخصـصة، لتطوير العملية التعليمية التعلمية بهدف تحسين نوعية التعليم، عن طريـق اتخـاذ مجموعـة مـن الإجراءات والأساليب اللازمة لتعرف احتياجات ومتطلبات تحسين العملية التربوية على مـستوى المدرسة، وهيئة العاملين فيها والطلبة، والعمل على تلبية تلك الاحتياجات" (وزارة التربية والتعلـيم 2001 / 2002).

ونظرا لاتساع مفهوم الإشراف التربوي وشموله والتطورات التي مر بها، تغيرت النظـرة إلى المهام والوظائف الإشرافية في المجال التربوي، وهذا تطلب وجود الشخص القادر على تحقيق أهداف الإشراف التربوي من خلال قيامه بعمله المناط به، وهو المشرف التربوي الـذي تتوافـق إمكاناته ومقدراته مع متطلبات هذا المفهوم، فكان لا بد من وجود معايير وأسس وضوابط لعمليـة اختيار الأفراد للعمل في هذا المجال ليضمن القائمون على التربية والتعليم أن الشخص الذي يقـوم بهذا العمل لديه المقدرة والكفاية اللازمة لذلك، ويستطيع تحقيق أهداف الإشراف التربـوي بـصفة خاصة والعملية التعليمية بصفة عامة، من خلال الممارسات التي يقوم بها، والأساليب التي يتبعهـا والتقنيات التي يستعين بها لتحقيق تلك الأهداف.

أن اختيار المشرف التربوي بشكل عام ومشرف التربية المهنية بشكل خاص ليس انطباعا عاما يتقرر لحظة المقابلة، إذ يؤثر ويتأثر الطرفان بمعايير مظهرية لا يتم اختبارها في الواقع لتؤكد درجة جودة من وصفناه بها، وحتى نتجنب مثل هذا الامر لا بد من اختيار معايير لتشكل مؤشرات دالة على مهارة الشخص ومعارفه بحيث تساعدنا في اعطاء حكم قريب من الحقيقة يؤيد أو يدحض مناسبة الشخص للمهمة.

ويعد مفهوم التربية المهنية من المفاهيم الحديثة في التعليم النظامي، إلا أن هناك خلطاً لدى كثير من المختصين وحتى بعض التربويين في التمييز بين مفهومي التربية المهنية والتعليم المهني، ويعتقد بعضهم أن مفهوم التربية المهنية هو اسم جديد لبعض البرامج المهنية مثل التعليم الصناعي والتجاري ... الخ.

إلا أن التربية المهنية تشير إلى مفهوم أوسع من ذلك وهي مبحث من مباحث التعليم الأساسي التي تهيئ الطالب للتكيف مع واقع الحياة ومتطلباتها ليصبح مواطناً فاعلاً منتجاً في الحياة وتهدف إلى تمكين المتعلمين من اكتساب المفاهيم المعرفية والمهارات العملية في جوانب مهنية متعددة ليستطيع المتعلم أن يتخذ في ضوء ذلك قراراً مهنياً سليماً (الحيلة، 1998).

وتهدف التربية المهنية إلى بناء شخصية الطالب باستثمار مقدراته على العمل اليدوي وتعزيزها بالاساليب التربوية اللازمة لتقوية اتجاهاته نحو التعليم المهني، ولاشك أن المرحلة الأساسية من انسب مراحل العمر التي تجعل الطالب مستعدا لمواجهة الحياة، وتطوير تفكيره، وصقل مواهبه لأنها مرحلة تكوين الشخصية (دغلس، 2004).

وتأتي التربية المهنية كفعالية من الفعاليات التربوية التي حظيت باهتمام خاص باعتبارها تربية حياتية تزود الفرد بمعارف ومهارات واتجاهات مهنية تفيده في خدمة اسرته ومجتمعه من خلال قيامه بتنفيذ أعمال التركيب والتشغيل والانتاج والصيانة البسيطة، كما تسهم في توجهه مهنيا إذ يمكنه من اختيار مهنة المستقبل وتحديد المسار التعليمي الذي يوصل إليها.

ويحتاج المعلم لتدريس التربية المهنية بكفاءة إلى دعم مشرف التربية المهنية، إذ تعمل الخدمة الإشرافية على تمكين المعلم من المعرفة العلمية المطلوبة والمهارات الأدائية اللازمة، على أن تقدم بطريقة إنسانية تقوم إلى كسب ثقة المعلمين وتحسين اتجاهاتهم نحو الإشراف التربوي، وتعتمد مقدرة المشرف التربوي في قيادة التوجيه والإشراف على مدى مساعدته للمعلمين والتنسيق بينهم، ودعم وتبني قيمهم وتحسسه مشاعرهم وإدراكاتهم، كما في ذلك من أهمية في عملية التعلم

والتعليم داخل الغرفة الصفية وفي العملية التفاعلية بين المعلم والطلبة وفي أداء الطلبة فيما بعد، وهذا من وجهة نظري يعد مهماً في الإشراف التربوي في مجال التربية المهنية، إذ يعتمد إتقان الطلبة للمهارات الإجرائية على مدى التعاون والمتابعة من قبل مشرف التربية المهنية، والتنسيق للزيارات المتبادلة بين المعلمين والاستفادة من خبراتهم.

وتقوم وزارة التربية والتعليم بتعيين معلمين يحملون مؤهلات علمية في الزراعة والتغذية والهندسة والتمريض والاقتصاد المنزلي وتربية الطفل والمحاسبة وإدارة الأعمال لتدريس هذا المبحث، وهذا يشكل عائقاً أمامهم في التدريس، إذ يفترض أن يدرس المبحث معلم مختص في مجال التربية المهنية، ليكون ملماً وقادراً على تدريس مجالات التربية المهنية الخمسة: المجال الزراعي، والصناعي، والتجاري، والصحة والسلامة، والعلوم المنزلية.

ويتميز مشرف التربية المهنية بخصوصية الإشراف على مبحث ذي أهداف تربوية ومهنية وإنتاجية، إذ أن هذا المبحث عامل أساسي في مساعدة الطلبة وتوجيههم وارشادهم وفقا لمقدراتهم وميولهم وتنمية المهارات لديهم لتمكينهم من الالتحاق بفروع التعليم المهني المختلفة (البطاينة، 1996).

ويلاحظ المتتبع لحركة تطور الإشراف التربوي، انه مر بمراحل متعددة، واكتسب خلالها تعريفات ومفاهيم مختلفة تأثرت بالنظرة السائدة إلى المعلم وعملية التدريس، والى الإشراف نفسه، بوصفه عملية مساندة لعمل المعلم والمدرسة. ففي الوقت الذي كان ينظر فيه إلى المعلم كناقل للمعلومات والمعرفة المجردة إلى ذهن الطالب، اتسم النمط الإشرافي بالتفتيش، الذي كان يهدف إلى متابعة أخطاء المعلم، وحثه على تصويبها، ومحاسبته على ذلك. ومع ظهور مفاهيم تربوية جديدة، وبالنظر إلى العملية التعلمية التعليمية، وخاصة فيما يتعلق بسلوك المعلم في أثناء التدريس، أصبح النمط الإشرافي يركز على ملاحظة هذا السلوك ودراسته، والعمل على تعديله وتطويره، من خلال أساليب إشرافية متنوعة (المساد، 2001).

وبزيادة الاهتمام في النمو الفكري للمعلم، والمراحل الفكرية التي يمر بها في أثناء عمله، جاء الإشراف التربوي ليؤكد ضرورة تحديد حاجات المعلمين المهنية؛ لبناء البرامج التدريبية التي تلبي تلك الحاجات، مستعينا بالأساليب والتقنيات الحديثة والمتطورة. وارتقى الإشراف إلى مرحلة الإشراف المتنوع، لينسجم مع الاهتمام بجوانب العلاقات الإنسانية في العمل التربوي الإداري، ويتمثل هذا النمط بإعطاء المعلم الحرية في اختيار الأسلوب الإشرافي، الذي يسهم في تطوير

مهاراته. وعند التأمل في عملية الإشراف، وإن تغيرت ممارساتها عبر المراحل المختلفة، إلا أن أصل العملية قائم على هدف تحسين العملية التعلمية التعليمية، والإسهام في السير بها نحو الأفضل. وحتى يتمكن المشرفون التربويون من القيام بأداء عملهم على نحو جيد، فإنهم بحاجة إلى أن يكونوا على قدر كبير من الوعي بالأدوار التي يقومون بها وبمجالات عملهم، ومدركين تماما سمات المرحلة التي سيمارسون فيها هذه الأدوار، ومتطلباتها التربوية الحديثة (عيده، 2007).

وتستند عملية اختيار المعايير إلى معطيات ونظريات الادب التربوي الذي يحلل المهارات اللازمة لتنفيذ المهمة، وكذلك المعارف الواجب التمكن منها لتشكيل محكات يحتكم اليها عند تقويم الأداء. من هذا المنطلق أجد أهمية لتطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية لما يلاحظ من اخفاقات في العمل الاشرافي قائمة على اسس الاختيار الخاطىء التي قد تستند الى عوامل اجتماعية تغفل كل المطلوب واللازم في عمل المشرف وتقدم عليه معايير الرضا المكتسبة في حال اختيار ابن العشيرة أو القبيلة.

وكذلك عوامل ضعف التأهيل إذ يقوم بالمقابلة اشخاص على معرفة ضعيفة بمتطلبات العمل الاشرافي ومعايير المقابلة الناجحة مما ينتج قرارات خاطئة تدفع بغير المستحقين الى اماكن يستحقها غيرهم. وعوامل تتعلق بالمؤهلات العلمية لمشرفي التربية المهنية إذ يتم اختيار اشخاص لا يحملون مؤهلات في التربية المهنية، وإنما يكتفى عند الاختيار بمن يحمل مؤهلا علميا في الزراعة أو الاقتصاد أو الهندسة أو إدارة الأعمال. وهذا يشكل خللا واضحاً عند قيام مشرف التربية المهنية بعمله لعدم المامه بمجالات التربية المهنية الخمس وهي المجال الزراعي والصناعي والتجاري والصحة والسلامة والعلوم المنزلية (دغلس، 2004).

وانطلاقاً من أن الإشراف التربوي يهدف إلى تحسين العملية التعليمية التعلمية، وتطويرها، ورفع مستواها وذلك من خلال تحسين ممارسات المعلم التدريسية وتنمية مقدراته وكفاياته التعليمية، مما يساعده على تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، ضمن جهود مخططه ومنظمة موجهة إلى مدخلات العملية التعليمية البشرية والمادية. فقد جاءت هذه الدراسة مواكبة لما تقوم به وزارة التربية والتعليم في الأردن من جهود لإحداث التجديد والتطوير في نظام الإشراف التربوي بشكل عام والإشراف المهني بشكل خاص بما يتفق ومتطلبات العصر.

وهكذا فان هذه الدراسة حاولت الوصول إلى أفضل المعايير والأسس لاختيار مشرفي التربية المهنية في الأردن، إذ يؤمل أن يؤدي تطوير هذه المعايير إلى تزويد متخذي القرار في وزارة التربية والتعليم في الأردن بمعايير جديدة لتبنيها في عملية الاختيار.

مشكلة الدراسة

إن ما يشهده العالم اليوم من تقدم تكنولوجي باهر، خاصة وهو يواجه متطلبات قرن جديد تفرض عليه أن يضاعف من الاهتمام بالعملية التعلمية التعليمية، إذ أنهما يمثلان قوة مؤثرة وحاسمة في حياة الأمم والشعوب، على مر العقود والأزمان وهذا يلقي بمسؤولية التحدي أمام القائمين على شؤون التربية والتعليم ويضعهم في مواجهة حقيقية لمواكبة هذا التقدم المتسارع (عيده، 2007)

والإشراف التربوي في مجالات التربية التي تتطور نظرياته وتطبيقاته ونماذجه ومهاراته بصورة متسارعة نتيجة طبيعية لتطور أبحاثه وأبحاث المجالات التربوية والإدارية المرتبطة به، فهناك تغير نوعي في الإشراف التربوي على النظرية والتطبيق، ويفرض هذا التغير تحديات على المسؤولين عن الإشراف التربوي والمشرفين التربويين لمواكبة هذا التغير المستمر، مما يجعل من الضروري المبادرة لمراجعة الإدارة والممارسات الإشرافية وجميع وسائل تحقيق أهداف الإشراف التربوي، سعيا للارتقاء بالعملية التربوية، ولعل من الأدوات المهمة في مساعدة المشرفين التربويين للقيام بأعمالهم ومساعدة المسؤولين عن الإشراف التربوي للتخطيط له توفر معايير تهتم في تحديد الأطر النظرية ورسم الجوانب التطبيقية لعملية الإشراف التربوي، وهذا ما يساعد في الارتقاء بقدرات المشرفين وكفاءتهم المهنية.

ولقد وضع مركز التدريب التربوي خططه التطويرية، وبرامجه التدريسية الهادفة إلى تنمية اتجاهات المشرفين التربويين، وزيادة فاعلية دورهم كقادة للتغيير، إلا انه مع كل الجهود المبذولة بقي الإشراف التربوي رهين حاله موروثة من الاتجاهات والممارسات التي لا تنسجم وتطلعات التطوير التربوي. فالسلوك الإشرافي تميز بأنه سلوك سلبي في خصائصه السلوكية مع المعلمين، وسطحي في تناوله للأهداف موضوع الحديث في المؤتمرات الفردية التي تعقب الزيارة الصفية (المساد، 2001).

وفي هذا الإطار فان مشكلة الدراسة تتمثل في تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن.

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة إلى تطوير معايير اختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن وبالتحديد سعت للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما المعايير الأكاديمية لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن؟
2. ما المعايير المهنية لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن؟
3. ما المعايير المقترحة التي سيتم تطويرها لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن؟
4. هل تختلف المعايير المقترحة لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن باختلاف المؤهل العلمي، والجنس، والخبرة؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة نظراً لكونها تبحث في احد المواضيع الإدارية الهامة وهي تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، إذ ستقدم الدراسة إطاراً نظرياً لتطوير المعايير التي يمكن استخدامها في اختيار مشرفي التربية المهنية في الأردن وستسهم في تطوير معايير جديدة لاختيارهم.

كما أن هذه الدراسة تعد الأولى من نوعها، حيث لم تجر أي دراسة حول هذا الموضوع حسب معرفة الباحث، ويؤمل أن تستفيد من نتائج هذه الدراسة الفئات التالية:

- **المعلمون:** ويتم ذلك من خلال استفادتهم من مراحل تطوير المعايير والنتائج التي ستتوصل إليها الدراسة، إذ سينعكس ذلك على أدائهم.
- **مدراء المدارس:** بما أن مدير المدرسة هو مشرف مقيم، فيمكن له أن يستفيد من هذه المعايير في تطوير نفسه وإدارته.
- **مشرفو التربية المهنية:** ويتم ذلك من خلال الاستفادة من المعايير التي سيتم تطويرها ومقارنة ذلك مع المعايير التي تم اختيارهم في ضوئها.
- **مديرية الإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم:** يأمل الباحث أن يتبنى أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم المعايير التي سيتم اقتراحها.

مصطلحات الدراسة

سوف يتبنى الباحث تعريف المصطلحات التالي:

- **المعايير التربوية:** عبارة عن مستويات معيارية تستخدم للحكم على أهمية أو قيمة أو جانب ما له علاقة بالموضوع الذي تستخدم فيه تلك المعايير (الخوالدة، 2003)

وعرفت إجرائيا: بأنها مجموعة من القواعد والشروط والأسس والضوابط التي يتم على أساسها اختيار المرشحين لوظيفة مشرف تربية مهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن وتشمل: الخبرة، المؤهل العلمي، التقارير السنوية، اجتياز امتحان المقابلة، وغيرها.

- **التربية المهنية:** مبحث دراسي موجه لطلبة المرحلة الأساسية، وهو جزء من البرنامج الدراسي العام، ويهدف إلى تمكين الطلبة من اكتساب المهارات العلمية والمفاهيم المرتبطة بها في جوانب مهنية متعددة تخدم برامج إعداد الطلبة ليكونوا منتجين لديهم قاعدة عريضة من المهارات تمكنهم من التكيف مع واقع الحياة ومتطلباتها (الحيلة، 1998).

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على مشرفي التربية المهنية ومديري المدارس المهنية وقسم الإشراف المهني في وزارة التربية والتعليم ورؤساء أقسام التعليم المهني في مديريات التربية والتعليم في الأردن للعام الدراسي 2008 / 2009.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

الفصل الثاني
الإطار النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل مراجعة للأدب النظري والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإشراف التربوي والتربية المهنية وذلك على النحو التالي:

أولاً: الأدب النظري

تم إلقاء الضوء على مفهوم الإشراف التربوي وتطوره وأهدافه وأهميته ونظرياته، وكفايات المشرف التربوي، ومعايير اختيار المشرفين بشكل عام ومشرف التربية المهنية بشكل خاص. كما تم إلقاء الضوء على التعليم المهني في الأردن والتربية المهنية، وبعض النماذج العالمية والعربية في الإشراف التربوي والتربية المهنية.

مفهوم الإشراف التربوي وتطوره

إن الإشراف التربوي (Educational Supervision) كغيره من العديد من المفاهيم التربوية، لم يحظ بتعريف واحد يقبله جميع المختصين، إذ ظهرت مجموعة من التعريفات التي تحاول تحديد مفهوم الإشراف التربوي، فقد عرفه (تشارلز بوردمان، 1963) في كتابه الإشراف الفني في التعليم بأنه: المجهود الذي يبذل لاستثارة وتنسيق وتوجيه النمو المستمر للمعلمين في المدرسة، فرادى وجماعات، لكي يفهموا وظائف التعليم فهماً أحسن، ويؤدوها بصورة أكثر فاعلية، حتى يصبحوا أكثر مقدرة على استثارة وتوجيه النمو المستمر لكل تلميذ نحو المشاركة الذكية العميقة في بناء المجتمع الديمقراطي الحديث.

وأوضح كليكمان (Clickman, 1990) أن الإشراف التربوي عبارة عن طرق عدة، أو وسائل متماثلة تهدف إلى مساعدة المعلم لتحسين التعليم. كما أن هاريس (Harris) يحدد معنى الإشراف بقوله: إن الإشراف مرتبط بالتدريس بشكل واضح أكثر من ارتباطه بالتلميذ وان الإشراف هو عبارة عن وظيفة أساسية للمدرسة وليس عملاً أو مجموعة من الأساليب المحددة، فالإشراف على التدريس موجه نحو الحفاظ على عمليات التعليم والتعلم في المدرسة وتطويرها.

ويرى البعض أمثال موشر (Mosher) وبيربل (Purpel) أن الإشـراف مهمـة قياديـة وتدريبية فيؤكدان على أنهما يعدان مهمة الإشراف هي تعليم المعلمين كيفية التعليم والقيادة المهنيـة في إعادة تشكيل التربية العامة، وبتحديد أدق تطوير مناهج التربية وكيفية تدريسها وأشكالها.

وهناك مجموعة عديدة من التعريفات التي تعتبر الإشراف التربوي مجموعة من النشاطات والفعاليات التي تهدف إلى تطوير وتحسين عملية التدريس، ومن الذين أكدوا هذا الجانـب وايلـز (Wiles) وماركس (Marks) وستوبز (Stoops) الذين أوضحوا أن الإشراف التربوي هو "عمل وتجريب يهدف إلى تحسين التدريس والبرامج التدريسية" (الاسدي وزميله، 2003).

ويّعرف الإشراف التربوي على انه مجموعة من الخدمات والعمليات التـي تقـدم بقـصد مساعدة المعلمين والمعلمات على النمو المهني في مجال التدريس مما يساعد في بلوغ أهداف التعليم (زايد، 2008).

وعرفه السعود (2007) بأنه جميع النشاطات التربوية المنظمة التعاونية المـستمرة، التـي يقوم بها المشرفون التربويون ومديرو المدارس والأقران والمعلمون أنفسهم، بغية تحسين مهـارات المعلمين التعليمية وتطويرها، مما يؤدي إلى تحقيق أهداف العملية التعليميـة – التعلميـة، ويـرى الباحث وبصفته مشرفاً تربوياً لمبحث التربية المهنية أن الإشراف التربوي هـو "عمليـة تعاونيـة إنسانية منظمة طرفاها المشرف والمعلم، تهدف إلى تحسين عملية التدريس والوصول إلى مخرجات فاعلة لديها أبعاد معرفية وقيمية ومهارية وتقدم المساعدة للمعلمين لتحسين أدائهم".

وتطور مفهوم الإشراف التربوي تبعاً لتطور المدارس الإدارية المختلفة، وتالياً توضيح هذه المدارس الإدارية:

1. الإشراف التربوي والإدارة الكلاسيكية

لقد ألقت مدرسة الإدارة الكلاسيكية بظلالها على الإدارة التربوية، ومن ثم على الإشـراف التربوي بشكل واضح، إذ كان الهدف من الإشراف التربوي "التفتيش" اكتشاف قوانين التعلم، وعلى المعلمين إتباع هذه القوانين تحت إشراف المفتش، وكانت فلسفة الإشراف التربوي في ذلك الوقـت وفي ضوء الإدارة الكلاسيكية تتركز على مجموعة من المبادئ وهي أن المعلمين في مدارسهم أناس لا يعرفون ما يجب أن يفعلوا، أو يعرفوا عنه قليلا، وهم بحاجة إلى أن يقوم المفـتش التربـوي أو مدير المدرسة بالتخطيط لهم، وما عليهم إلا أن يقوموا بعملية التنفيذ.

2. الإشراف التربوي والإدارة الإنسانية

ألقت مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة بظلالها على الإدارة التربوية ومن ثم على الإشراف التربوي، إذ تغيرت النظرة إلى المعلمين، وصار التركيز على إيجاد علاقات إنسانية حسنة بين المشرف والمعلم، من اجل إثارة دافعيتهم نحو العمل، وبات العمل التربوي في المدارس قائما على العلاقات الإنسانية، وكانت الصبغة العملية الإشرافية في ظل إدارة العلاقات الإنسانية هي التوجيه والنصح والإرشاد .

3. الإشراف التربوي والإدارة التشاركية

تنادي الإدارة التشاركية بضرورة إشراك المرؤوسين في عملية صنع القرارات الإدارية، ووضع أهداف المنظمة بشكل تعاوني، وتبني سياسة الباب المفتوح Open Door Policy بين المدير والمرؤوسين.

وقد ألقت هذه المدرسة بظلالها على الإدارة التربوية ومن ثم على الإشراف التربوي، إذ أصبح ينظر إلى العملية الإشرافية على اعتبار أنها جهد تعاوني مشترك بين المعلم والمشرف بحيث يضع الاثنان معا خطة عمل مشتركة، ويحددان الأهداف والنواتج التربوية.

4. الأشراف التربوي والإدارة الموقفية

ألقت هذه المدرسة بظلالها على الإدارة التربوية ومن ثم على الإشراف التربوي، إذ ترى الإدارة الموقفية أن على الإداري التربوي أن يعدل من سلوكه الإداري تبعا لطبيعة الموقف الإداري، وتبعا لطبيعة المرؤوسين الذين يتعامل معهم من حيث القدرة على العمل والرغبة فيه وقد تأثر الإشراف التربوي بهذا الاتجاه الجديد في الإدارة التربوية كثيراً، إذ لم يعد احد اللونين الأبيض أو الأسود مقبولا في الإشراف التربوي، إنما يمكن للمشرف أن يتنقل من نمط إشرافي إلى نمط أخر تبعا لتغير الموقف.

5. الإشراف التربوي وإدارة الجودة الشاملة

لقد حظيت إدارة الجودة الشاملة باهتمام الإداريين في الثمانيات من القرن العشرين، وتسعى إدارة الجودة الشاملة إلى تحقيق التميز في جميع عناصر العملية الإدارية، مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية عكسية. وقد استفادت الإدارة التربوية ومن ثم الإشراف التربوي من هذه النظرية الإدارية الحديثة. إن العملية الإشرافية التي ينظر إليها من زاوية مدخل النظم لها مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها ضمن بيئة شمولية (السعود، 2007).

وفي عصر التفتيش الإداري وما بعده اتصفت الإدارة العلمية بالفرضية التي تقول أن الفرد آلة تنفيذية أو أداة طيعة في يد الإدارة يمكن التلاعب بها بأية طريقة لتحقيق أهداف المؤسسة وقد بدأت فكرة الإدارة العلمية في العقد الأول من القرن العشرين، ومازالت العامل المهم في الإشراف، وفي أواخر الربع الأول من القرن نفسه ونتيجة للتشكيلات النظرية والدراسات التجريبية في الإدارة العلمية، أثيرت أسئلة عديدة تريد الاستفسار عن عجز الإدارة العلمية في تفسير الأحداث، وهذا تسبب في ظهور حركة العلاقات الإنسانية التي ما تزال العامل المسيطر في التطبيق الإشرافي.

أما النظريات الحديثة فقد تطرقت إلى فرضية تنادي بعقلانية الإنسان مع الأخذ بعين الاعتبار عواطفه واتجاهاته وكانت هذه بداية تأثير السلوك الإشرافي في المؤسسات التربوية (مدانات، 2002). وفي الأردن فقد أوضح حسين وآخرون (2006) إن الإشراف التربوي مر بثلاث مراحل تاريخية منذ تشكيل إمارة شرق الأردن وحتى الآن وتمثلت بما يلي:

1. مرحلة التفتيش (1921-1962)

جاءت هذه التسمية بعد قيام الإمارة في شرق الأردن، وكان هدف التفتيش في هذه المرحلة هو تصيد الأخطاء لدى المعلمين وتوجيه اللوم والعقاب للمقصر منهم، وتميزت هذه المرحلة بالمركزية والتسلط والزيارات الصفية المفاجئة، وكان القانون لا يشترط أية مؤهلات علمية أو تربوية لمن يعمل بوظيفة مفتش.

والإشراف التربوي الذي كان يقوم به المفتشون القدامى هو عبارة عن عملية تفتيش على المعلمين هدفها معرفة عيوب وجوانب الضعف لأي معلم ليس من اجل الإصلاح بل من اجل العقاب والتأنيب، وكان الأسلوب الأكثر إتباعا هو امتحان التلاميذ في المادة التي يعلمها المعلم لبيان كفاية المعلم في تلقينه هذه المادة، وكان التركيز على سلوك المعلم داخل الصف وخصوصا ما يرتبط بهذا السلوك من ناحية ضبط النظام وأساليب تلقين المادة.

2. مرحلة التوجيه التربوي (1962- 1975)

تميز التوجيه في هذه المرحلة بالديمقراطية ورفض التسلط والاهتمام بالعلاقات الإنسانية، وقد عقد مؤتمر أريحا عام 1962 والذي أكد على أن العملية الإشرافية تهدف إلى تحسين التعلم والتعليم. وكانت هناك مجموعة من الأسس التي يجب توافرها في الموجهين وهي:

- أن يكون الموجه حاصلا على مؤهل جامعي.
- أن يكون لديه خبرة في التعليم لا تقل عن خمس سنوات.
- يفضل من يحمل مؤهلا متخصصا بالإضافة إلى المؤهل الجامعي.
- أن يكون لدى الموجه السمات الشخصية والقدرة على تحمل المسؤولية.

3. مرحلة الإشراف التربوي (1975– الوقت الحالي)

إن قصور التوجيه التربوي عن تحقيق آثار بارزة في التعليم والتعلم دفع بالمسؤولين في وزارة التربية والتعليم إلى إعادة النظر في التوجيه التربوي، فعقد مؤتمر في مدينة العقبة في عام 1975 وخرج المؤتمر بتوصيات منها استبدال مصطلح التوجيه التربوي بمصطلح الإشراف التربوي، وان يعنى الإشراف التربوي بالموقف التعليمي ككل، وان يبنى الإشراف التربوي على أسس احترام الذات الإنسانية.

كما عقد مؤتمر للإشراف التربوي في السلط عام 1983 وهدف المؤتمر إلى الإسهام في زيادة فاعلية الإشراف التربوي وتطوير دور المشرف التربوي في تحسين العملية التعليمية التعلمية.

وفي هذه المرحلة كذلك عقد المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي الذي عقد في عمان عام 1987 والذي تميز برفع شعار "التربية: مسؤولية وطنيه" وأوصى المؤتمر بما يلي:

- تبني مفهوم الإشراف التكاملي الذي يتناول جميع عناصر العملية التربوية.
- وضع أسس ومعايير لاختيار المشرفين التربويين.
- استخدام أساليب إشرافية متنوعة متكاملة، والاهتمام بالتقويم المستمر لعملية الإشراف التربوي.
- زيادة أعداد المشرفين التربويين والتنسيق بين وزارة التربية ومؤسسات التعليم العالي لإعدادهم وتدريبهم في الجامعات الأردنية.

أهداف الإشراف التربوي

يرى المساد (2001) انه على الرغم من تعدد أشكال الإشراف التربوي إلا أن أهدافه تدور حول ما يلي:

- تحسين وتطوير الموقف التعليمي التعلمي بجميع جوانبه وعناصره الفنية.

- تنفيذ الخطط التربوية التي تضعها وزارة التربية والتعليم للتدريب بصورة ميدانية.
- مساعدة المعلمين على النمو المستمر من خلال العلاقات الإنسانية.
- متابعة تطبيق نتائج البحوث والتجارب في المواد والأساليب. وأشار كل من (Sergiovani & Starrat, 1998) إلى أن أهداف الإشراف التربوي تتمثل في تفعيل أداء المعلم داخل الغرفة الصفية وتحسينه وتصحيح الأخطاء. أما (متولي، 1983) فقد أكد أن هدف الإشراف الفني هو تحقيق أهداف المدرسة، وتنمية مهارات المعلمين وكفاياتهم التعلمية.

وبين السعود (2007) إن أهداف الإشراف التربوي كما ذكرها سمعان ومرسي (1975) هي كالأتي:

- تحسين العملية التربوية من خلال القيادة المهنية لكل من مديري المدارس ومعلميها.
- تقويم عمل المؤسسات التربوية من خلال القيادة المهنية لكل من مديري المدارس ومعلميها.
- تطوير النمو المهني للمعلمين وتحسين مستوى أدائهم وطرق تدريسهم.
- العمل على حسن توجيه الإمكانات البشرية والمادية وحسن استخدامها.

وفي الأردن ذكرت وزارة التربية والتعليم (2001 / 2002) في دليل الإشراف التربوي مجموعة من الأهداف التي يرمي إليها الإشراف التربوي منها:

- بناء علاقة الثقة المتبادلة والزمالة المهنية بين المشرف والمعلم.
- مساعدة المدرسة في تطوير خططها وفق إمكاناتها المادية والبشرية.
- تطوير منهجية التقويم الخاصة بالمعلم والمدرسة.
- تنويع الفعاليات والأساليب الإشرافية التي يمارسها المشرف التربوي.
- استخدام التقييم النوعي والكمي في الفعاليات الإشرافية.

ويرى الباحث ومن خلال العرض السابق لأهداف الإشراف التربوي أنها تشترك جميعا في تحسين عملية التدريس وتطوير مقدرات المعلمين ورفع مستواهم المهني من خلال الدورات التدريبية ومساعدتهم في عمليات التخطيط وإجراء الخطط التطويرية والبحوث الإجرائية.

نظريات الإشراف التربوي

يشير الأدب التربوي إلى ظهور مجموعة من النظريات في حقل الإشراف التربوي، إلا أن بعض هذه النظريات قد اكتسب شهرة من خلال تطبيقه في أنظمة تربوية مختلفة، وقد أوضح السعود (2007) ستة نماذج من النظريات، وهي كما يأتي:

1. نظرية الإشراف البيروقراطي: "نموذج القانون العام"

يعتبر هذا النموذج أكثر النماذج استخداماً في مدارس الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تأثر هذا النموذج بنظرية الإدارة البيروقراطية التي جاء بها عالم الاجتماع الألماني ماكس ويبر (Max Weber). وتعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات في مجال الإشراف التربوي على المعلمين وتقويمهم، وهذا ما أضفى عليها الصبغة التقليدية.

ويؤمن نموذج القانون العام بأن لكل طفل حاجاته التربوية والعاطفية والاجتماعية المتميزة عن حاجات غيره من الأطفال، وهذه الحاجات تتطلب تعميماً فعالاً من قبل المعلمين كافة، ويقع على عاتق النظام التربوي ممثلاً بوزارات التربية والتعليم أو مديريات التربية والتعليم مسؤولية التحقق من أن حاجات التلاميذ هذه قد تحققت فعلاً.

ويتميز هذا النظام بمساهمة كبيرة للمشرف أو مدير المدرسة ومساهمة ضئيلة للمعلم، كما يركز نموذج القانون العام على التقييم الختامي وليس على التقويم الإصلاحي أو التطويري.

2. نظرية الإشراف بالأهداف: "نموذج وضع الأهداف"

جاءت هذه النظرية نتيجة للسلبيات العديدة التي لازمت نظرية الإشراف البيروقراطي، وافرز اتجاهاً قوياً لمحاولة تغيير الإجراءات المستخدمة في تقييم المعلمين والإشراف عليهم وكانت النتيجة التي تمخضت عنها محاولات تجديد أسلوب تقييم المعلمين هي نموذج وضع الأهداف. ويوفر هذا النموذج فرصة للمعلمين والمشرفين والمديرين الحديث عن تحسين التعليم وتطويره لا مجرد الإبقاء عليه كما هو.

ويتطلب هذا النموذج من المعلم والمشرف أن يلتقيا في اجتماع تمهيدي؛ ليتعرف كل منهما إلى الآخر بشكل أفضل. وهناك ميزة واضحة لهذه النظرية هي الثقة بالمعلم لتقييم ذاته وتحديد الأهداف التي يراها هو مناسبة له ومن ثم اجتماعه مع المشرف لوضع الأهداف التي سيدور حولها العمل وتطويرها.

3. نظرية الإشراف العيادي الإكلينكي:

تعتبر هذه النظرية من أكثر النظريات الإشرافية شهرة ووضوحاً في الإشراف التربوي وقد أثبتت الشواهد الميدانية فعالية نموذج الإشراف الإكلينكي في تحسين ممارسات المعلمين التعليميـــة وتطويرها.

ويرى كوجان (Cogan 1973) بأن الإشراف الإكلينكي هــو مجموعـــة مــن الفــروض والممارسات التي تصمم لتحسين أداء المعلم داخل غرفة الصف كمرحلة أولى، ومـــن ثـــم جمـــع المعلومات من خلال النشاطات والوقائع التي تجري داخل الصف في المرحلة الثانية، وأخيراً تحليل هذه المعلومات والعلاقات بين المشرف والمعلم اعتماداً على الإطار النظري للبرنـــامج الإشـــرافي وإجراءته واستراتيجياته التي صممت لتحسين مستوى تعلم الطلبة من خلال تحسين سلوك المعلـــم الصفي.

وتكمن وظيفة المشرف التربوي في مساعدة المعلم في اختيار الأهداف التربوية ومـــساعدة المعلم على النمو والتقدم تجاه تحقيق تلك الأهداف التربوية ومساعدته على تبصر الأمـــور برؤيـــة واضحة.

4. نظرية الإشراف بالنواتج: "نموذج الناتج".

يستخدم هذا النموذج مستوى تحصيل الطلبة كأداة لتحديد كفاءة المعلـــم، ولعـــل اســـتخدام التحصيل الدراسي كأداة لتقييم كفاءة المعلم تنبع من أن الافتراض المتعارف عليه، وهو أن الوظيفة الهامة للتعليم، وبالتالي للمعلم هي تعزيز تعلم التلاميذ، ومن هذا المنطلق جاء نموذج الناتج في تقييم المعلمين ليبني على أساس النتائج التي يحققها الطلبة، أو مخرجات التعليم بشكل عام.

إن مهمة المعلم في نموذج النتائج هي زيادة نمو الطلبة، ولذا فمن الأهمية بمكان أن تقـــيم فعالية المعلم من خلال قياس التغيرات في التحصيل الدراسي لتلاميذه سواء في المجال المعرفي أم في المجال الانفعالي أم في المجال المهاري. إن هذا النموذج وهو يعزو كل تقدم في تحصيل الطالب إلى المعلم الذي يمثل واحداً فقط من العوامل المدرسية التي تسهم في تحسين الطالب، يتجاهل تأثير البيت الذي يمثل أحد العوامل المنزلية على تحصيل الطالب في المادة الدراسية.

5. نظرية الإشراف بالقياس: "نموذج القياس"

في ضوء هذه النظرية يتم تقييم المعلمين على أساس الإنجاز أو الأداء أثناء التدريس، وترى نظرية الإشراف التربوي بالقياس التي غالباً ما تعرف بنموذج تقييم المعلمين المبني على القياس أن

عملية تقييم أداء المعلم أو إنجازه تتضمن أربع خطوات رئيسة، تبدأ بتحديد العمل أو المهمة ثم تحضير سجل الأداء "الإنجاز"، ومن ثم رصد النقاط على السجل، والخطوة الرابعة هي تقييم النقاط "العلامات" التي حصل عليها المعلم بمعيار أعد مسبقاً يحدد المستوى المتوقع من المعلم. وهذا المستوى المعياري للأداء يوضح الحد الأدنى من العلامات التي يجب أن يحصل عليها المعلم ليقال أن أداؤه كان ممتازاً أو جيداً أو مرضياً أو ما إلى ذلك.

6. نظرية الإشراف الفني: "نموذج الإشراف الطبيعي"

يرجع الاهتمام المتزايد بالنموذج الفني في الإشراف التربوي وتقييم المعلمين للنظرة الفردية التي يوليها هذا النموذج لتقييم المعلمين والإشراف عليهم، تلك النظرة التي تنبني على مجموعة من الافتراضات التي تختلف عن غيرها في النماذج الأخرى. ويقول سيرجوفاني (Sergiovanni, 1987) أن النموذج الفني للإشراف ينشأ من الاعتقاد الذي يرى أنه على الرغم من وجود المظاهر العلمية للتعليم إلا أن التعليم في الأساس فن (Art) وأن نوعية الإنجاز أو الأداء في التعليم تحدد من خلال المهارة أو الحس الفني الذي يجعل منه شبيهاً بالخبرات الرياضية ذات اللمسات الفنية الرائعة. وعلى أية حال فإن معظم الأنظمة التربوية، ومعظم المشرفين التربويين وحتى المعلمين أنفسهم، لم يقبلوا بهذه النظرة للتعليم، ويفضلون الافتراض القائل بأن التعليم الجيد يتبع خطوات محددة تقودها أهداف واضحة ومحددة، ويتم تنفيذ خطوات هذا النموذج من خلال الزيارة الصفية ومن كتابة التقرير عن الزيارة الصفية.

الكفايات والمهارات الواجب توافرها في المشرف التربوي

أورد الطويل (1999) أن روبرت كاتز Robert Katz قدم تصورا بناه على أساس ضرورة توافر ثلاث مهارات لدى القائد والإداري التربوي تشكل إطارا مرجعيا ومنطلقا لازما لنجاح تفاعله مع مهامه وأدواره، وتتشكل هذه المهارات مما يأتي:

1. المهارات الفنية Technical skills
2. المهارات الإنسانية Human skills
3. المهارات الإدراكية Conceptual skills

وصنف (حمدان، 1992) الكفايات إلى:

أ- الكفايات الشخصية وتتمثل في الصفات الجسمية والذكاء والخلق السوي والقدرة اللغوية والجدية والابتكار والقدرة على القيادة وصناعة القرار.

ب- الكفايات العلمية والوظيفية وتتمثل في الدراية بعلم النفس، والإدارة التربوية، وتقديم الحوافز، والعلم بالمناهج الدراسية، والقدرة على التدريس الصفي، والتقويم التربوي والتدريب على التطوير الوظيفي وإيجاد العلاقات الإنسانية الجيدة.

وتوصل (الحبيب، 1996) إلى تحديد 14 كفاية من الواجب توافرها في المشرف التربوي وهي الشخصية والعلمية والتخطيط، والتنظيم، والتنسيق والتعلم، واستخدام أساليب التوجيه والتدريب والتقويم، وتطوير المناهج والبحث العلمي والابتكار والتجديد والتنمية الذاتية والعلاقات الإنسانية، والتواصل المهني، وتمثل هذه الكفايات مجموع العوامل والمواصفات التي ينبغي أن تتوافر لدى الفرد حتى يمكن عدِّه من حيث المبدأ مشرفا قادرا على أداء المسؤوليات والأعمال المتوقعة من خلال مهنة الإشراف.

وأشار (السعود، 2007) إلى أن هناك ثلاثة أنواع من المهارات الواجب توافرها في المشرف التربوي وهي ضرورية لنجاحه وهذه المهارات هي:

1. المهارات الفنية Technical skills

تتعلق المهارات الفنية بالأساليب والطرائق التي يستخدمها المشرف التربوي في ممارسته لعمله ومعالجته للمواقف التي يصادفها. وتتطلب المهارات الفنية توفر قدر ضروري من المعلومات والأسس العلمية والفنية التي يتطلبها نجاح العمل الإشرافي، ومن الأعمال التي تتطلب المهارات الفنية في الإشراف التربوي مثل تخطيط العملية التعلمية ورسم السياسة العامة ووضع نظام جيد للاتصال والعلاقات العامة وتنظيم الاجتماعات وكتابة التقارير، وتوزيع العمل ووضع نظام جيد للبحوث التربوية وتطوير العملية التربوية.

2. المهارات الإنسانية

تتعلق المهارات الإنسانية بالطريقة التي يستطيع بها المشرف التعامل بنجاح مع ألآخرين، وفي مقدمتهم المعلمون، ويجعلهم يتعاونون معه، ويخلصون في العمل ويزيدون من قدرتهم على الإنتاج والعطاء، وتتضمن المهارات الإنسانية مدى كفاءة المشرف في التعرف على متطلبات العمل مع الناس، كأفراد وجماعات، إن المهارات الإنسانية الجيدة تحترم شخصية الآخرين، وتدفعهم إلى العمل بحماس وقوة دون قهر أو إجبار وهي التي تستطيع أن تبث الروح المعنوية للجماعة على

أساس قوي، وتحقق لهم الرضا النفسي، وتولد بينهم الثقة والاحترام المتبادل، وتوحد بينهم جميعا في أسرة واحدة متحابة متعاطفة.

3. مهارات فكرية/تصورية Conceptual skills

وتعني للمشرف التربوي مهارته في التصور والنظرة إلى التربية في الإطار العـــام الـــذي يرتبط فيه النظام التعليمي ككل بالمجتمع الكبير وليس مجرد نظرة جزئية إلى التعليم فـــي نطـــاق مرحلة تعليمية أو مادة دراسية.

وتتعلق المهارات التصورية لدى المشرف التربوي بمدى كفاءتـــه فـــي ابتكـــار الأفكـــار، والإحساس بالمشكلات، والتفنن في الحلول، والتوصل إلى الآراء والمهارات التصورية ضـــرورية لمساعدة المشرف التربوي على النجاح في تخطيط العمل وتوجيهه وترتيـــب الأولويـــات، وتوقـــع الأمور التي يمكن أن تحدث في المستقبل.

وحددت وزارة التربية والتعليم (2001 / 2002) كفايات المشرف التربوي بثلاث كفايـــات رئيسة تحتوي كل منها على عدد من الكفايات الفرعية:

1. الكفايات الشخصية: وتتضمن القدرة على الاتصال الفاعل مـــع المعلمـــين ومهـــارات إجـــراء المقابلات الفردية، وتوزيع الأعمال والمهمات والتعامل مع المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها. ومواكبة التطورات والتغيرات في مجال تخصصه، وإدارة الاجتماعات وقيـــادة المـــشاغل التدريبية وتمثل سلوك القدوة في مظهره.
2. الكفايات المعرفية: وتتضمن أن يعرف المشرف ويعي الأتي:

فلسفة التربية والتعليم وأهدافها، وأصول التخطيط لعمله والية التنفيذ وكيفية تطبيق نظريات التعلم والتعليم المناسبة، ومحتوى المنهاج والكتب المدرسية المقررة للمبحث المشرف عليه، وحقوقه وواجباته، وأساليب المتابعة والتقويم وتحديد الحاجات التدريبية للمعلمين وأســـاليب تقويم نتاجات تعلم الطلبة وبناء الاختبارات وتحليلها وأساليب البحـــث العلمـــي وأســـاليب استخدام التقنيات التربوية الحديثة.

3. الكفايات المتعلقة بالقيم والاتجاهات: وتعني أن على المشرف التربوي أن يكون متحمسا لعملـــه مقدرا للقيم الروحية والأخلاقية حريصا على تحقيق العدالة وتقبل النقد البناء والعمـــل بـــروح الفريق والقدرة على تقييم سلوكه الإشرافي والابتعاد عن سلطة الموقع الوظيفي والحرص على روح الزمالة والاحترام المتبادل.

وحدد العوض (1996) ثلاثة أنواع من المهارات الأساسية التي يحتاجها المشرف التربوي الناجح وهي:

1. مهارات فنية (Technical Skills)

وهي المقدرة على استخدام المعرفة والأساليب والطرق لأداء عمل معين، ومثال ذلك: كتابة خطة دراسية، تطوير وحدة دراسية، استخدام الوسيلة بشكل فعال، تحضير وقائع اجتماع، صياغة الأهداف، تحليل التفاعل اللفظي الدائر بين المعلم والطالب وبين المشرف والمعلم، تدريس حصة نموذجية.

2. المهارات الإنسانية (Human Skills)

تشير إلى المقدرة على العمل ومن خلال الجماعة، وتتطلب فهم الذات الإنسانية، وتقبلها، والقيام بنشاطات قيادية، وبناء أجواء ودية وتنمية اتجاهات ايجابية، وحسن الإصغاء والتفهم، وإيجاد اتصال فعال وتقديم تغذية راجعة.

3. مهارات تصورية (Conceptual Skills)

وتعني المقدرة المكتسبة لدى المشرف التربوي على التصور الذهني والعقلي للأمور المحيطة به، والمتغيرات الداخلية والخارجية، والعلاقات القائمة بينهما وأثرها على العمل بشكل عام، وعلى نمو المعلمين مهنياً وزيادة إنتاجيتهم بشكل خاص، لهذا نجد المشرف التربوي الفعال الذي تتوفر لديه هذه المهارات يكون فعالاً في ابتكار الأفكار الجديدة، والإحساس بالمشكلات قبل حدوثها، وفي وضع الأولويات والاستراتيجيات والخطط العلاجية قبل وقوع المشكلة.

وقد دلت الدراسات المختلفة على وجود صفات محددة للمشرف الناجح منها:

أ. صفات مهنية (ديراني، 1993)

1. أهمية وجود مفهوم ايجابي Positive self-concept عند المشرف، لان تطوير علاقات جيدة بين الأشخاص يتطلب اعترافاً أساسياً بقيمة الذات قبل تولد الاحترام للآخرين ونقله إليهم.
2. تحليه بالوعي والقدرة على مشاركة الآخرين عواطفهم وانفعالاتهم.
3. وعيه بديناميات الجماعة، لان الإشراف يتضمن نشاطات جماعية واتصالات فردية One - To- One- communication فلا غنى للمشرفين عن هذه الديناميات، ومهارات الاتصال الشفوية والكتابية، اللفظية وغير اللفظية، ومهارتي إرسال الكلام والاستماع إليه.

4. إلمامه بالمعرفة المتعلقة بالتعلم والتعليم، وبتحليل التدريس وما يتطلبه من مهارات ملاحظة، وإلمام بأدوات جمع المعلومات.
5. إلمامه بالعلاقات الإنسانية.
6. مقدرته على إدارة الوقت.
7. مقدرته على التعامل مع الصراع.
8. مقدرته على التغلب على التوتر.
9. مقدرته على الإلمام بنظريات الإشراف المتعددة، وباتجاهاتها المختلفة، مثل المنحنى الإنساني، والمنحنى التقني، والمنحنى التسييري.

ب. صفات شخصية (الأفندي، 1981)

لكي يكون المشرف مبدعاً، يجب أن يتحلى بصفات شخصية، لا بديل له عنها ومنها:

1. الصبر.
2. اللباقة.
3. مرونة التفكير.
4. الثقة بمقدرته المهنية.
5. التواضع.
6. الرغبة في التعلم من الآخرين، والاستفادة من تجاربهم وخبراتهم.
7. فهم الناس.
8. الرؤية الواضحة الشاملة للأهداف التربوية، مع استعداد للسير في أي سبيل توصل إليها، سواء رسمها هو أم رسمها غيره.

ج. صفات قيادية

وفي دراسة أجراها فان (Van, 1997) حول صفات المشرف التربوي القيادية دلت النتائج على وجود مستوى عال من الثقة بالمشرفين بوصفهم قادة تربويين وهذه أهم عشرة صفات في هذا المجال:

1. الإيمان بالله.
2. النزاهة.
3. يثق بالمرؤوسين.
4. محافظ على الثقة.
5. يعامل المرؤوسين باحترام.
6. يوجد معنويات عالية.
7. لا يستخدم إشرافاً مبالغاً فيه.
8. ينجز الوعود والالتزامات.
9. يعطي أفضلية الشك في الحالات المتنازع عليها.
10. يعامل الجميع بالعدل.

د. صفات نفسية

ومن أهم الصفات الشخصية اللازمة والمهمة في إنجاح مدير المدرسة أو المشرف التربوي في أدائه لدوره كما هو مطلوب منه: توفر الصحة النفسية والجسدية الجيدة؛ إذ إن هناك ارتباطاً وثيقاً بينهما، وتأثير متبادلاً، فالقوة النفسية تساعد المدير أو المشرف على ضبط أعصابه في ظل وجود ضغط العمل الشديد عليه، والذي لا يستطيع تحمله ما لم يكن يتمتع بصحة جسدية جيدة (سمعان، مرسي، 1984).

ومع ازدياد حالات اللجوء إلى القضاء في المجتمع الأمريكي خلال الجيل الماضي فقد تداخلت الأخلاقيات مع القانون، ومن المهم أن يتذكر المشرف أن المعايير الأخلاقية تتطلب منه أن يتصف بممارسات تحددها المهنة، بينما تحدد التشريعات القانونية النقطة والحدود التي يتحمل فيها المسؤولية (وادي، 1998).

وتعد كفايات المشرف التربوي، ومقدراته، وأساليبه، ومعلوماته، من أهم ما يميز هذه العملية ونجاحها غالبا ما يرتبط بمقدار وضوح الأهداف في ذهن المشرف، ووضوح السبل والأدوار التي يؤديها، فالمشرف التربوي هو الشخص الفني المعني بالتأكيد من أن الأمور تسير في مسارها

السليم، باستخدام امثل للطاقات والجهود للوصول إلى الهدف بالسرعة المناسبة، وهو المسؤول عن تفعيل المتغيرات المختلفة لنجاح العملية التعليمية (عبيدات، 1981).

مجالات عمل المشرف التربوي في الميدان

تتطلب أدوار المشرف التربوي التي تخدم مفهوم الإشراف التربوي في الأردن القيام بمهام مختلفة ومتعددة وتتوزع على المجالات الآتية (دليل الإشراف التربوي، وزارة التربية والتعليم، 2002):

1- التخطيط

ويندرج تحت هذا المجال مهام عدة منها:

أ- المشاركة في إعداد ودراسة خطة قسم الإشراف في مديريته.

ب-التخطيط لعمله بالتعاون مع جميع الأطراف التي لها علاقة بعمله.

ج- المشاركة في تحديد أولويات المدرسة، ثم وضع الخطط والبرامج المناسبة لتلبية ذلك.

د - مساعدة المعلم في إعداد الخطط السنوية والفصلية واليومية.

هـ- مساعدة مدير المدرسة في إعداد الخطة التطويرية للمدرسة.

2-المناهج

ويندرج تحت هذا المجال مهام عدة منها:

أ- دراسة الكتب المدرسية، والتعرف إلى محتواها وأهدافها للإسهام في تحسينها وتطويرها وتقويمها.

ب-تعريف المعلمين بالمناهج والكتب المدرسية من حيث أهدافها، ومحتواها، وتقويمها، وتطويرها.

جـ- مساعدة المعلمين في تحليل محتوى الكتاب المدرسي لتحقيق أهداف المنهاج.

د- مساعدة المعلمين في استخدام الوسائل التعليمية والتقنيات المناسبة لتحقيق أهداف المنهاج وتشجيعهم على إنتاج وسائل تعليمية إضافية.

هـ- إرشاد المعلمين إلى تحديد الصعوبات الناجمة عن تطبيق الكتاب المدرسي، مثل الزمن، والصعوبات العلمية والعملية، واقتراح الحلول المناسبة.

و– توجيه المعلمين إلى اختيار أنشطة لاصفية هادفة، مصاحبة للكتاب المدرسي، تزيد من فعالية التعليم.

ز– إرشاد المعلمين إلى استثمار وتوظيف الإمكانات المتاحة في المدرسة التي تخدم تنفيذ المنهاج المدرسي.

ح – دراسة ملاحظات المعلمين حول المناهج والكتب المدرسية المقررة، وإعداد التقارير المتعلقة بهذه الملاحظات، تمهيدا لرفعها إلى الجهات المختصة في الوزارة.

3– **التعليم**

ويندرج تحت هذا المجال مهام عدة منها:

أ– إرشاد المعلم إلى استخدام أساليب تدريس حديثة ومتنوعة داخل الغرفة الصفية لتحقيق أهداف العملية التربوية المنشودة.

ب–المساهمة في إعداد وتنفيذ عدد من الدروس التطبيقية في المباحث الدراسية المختلفة.

ت– إرشاد المعلم إلى مصادر المعلومات المتعلقة بالمواد التعليمية التي يدرسها.

ث– توظيف التقنيات التربوية في العملية التعلمية التعليمية.

ج– الإسهام في استخدام الحاسوب في عملية التعلم والتعليم.

ح–تطوير بيئات مناسبة للتعليم والتعلم "جو نفسي، واجتماعي، ومادي ملائم...".

خ–متابعة ما تم قطعه من المنهاج وفق الخطة السنوية المرسومة للمعلم في مجال المنهاج المدرسي "مواءمة بين الخطة السنوية والفصلية واليومية".

د– تقديم العون المباشر للمعلم كي يطور ممارسته وأداءه المتصل بتنظيم التعلم بشكل ييسر على الطلبة بلوغ النتاجات المنشودة.

4–**النمو المهني**

ويندرج تحت هذا المجال مهام عدة منها:

أ– مساعدة المعلم على النمو الذاتي.

ب–الإسهام في رفع كفاية المعلم الجديد، وتعريفه بمهام عمله ومتابعته للتأكد من سلامة أداءه.

ت– إعداد النشرات التربوية وتعميمها على المعلمين للإفادة منها في تحسين أدائهم وتطويره.

ث- عقد الندوات والمحاضرات واللقاءات التربوية الفردية والجماعية مع المعلمين، لمناقشة كل ما من شأنه تحسين مستوى أداء المعلم وتحصيل الطلبة.

ج- إجراء البحوث التربوية التي يمكن أن تسهم في معالجة المشكلات التربوية لتحسين العملية التربوية.

ح- تشجيع تبادل الزيارات الصفية بين المعلمين لتبادل الخبرات.

خ- توجيه المعلمين إلى مواكبة الافكار التربوية التجديدية.

5- التقويم

يندرج تحت هذا المجال مهام عدة منها:

أ- مشاركة المشرف التقويم الذاتي لعمله الاشرافي.

ب- توجيه المعلمين الى ممارسة التقويم الذاتي لعملهم.

ج- المساهمة في تقويم الأداء المدرسي.

د- إعداد اختبارات موحدة في مبحثه لمختلف الصفوف وبالتعاون مع المعلمين.

هـ- مساعدة المعلمين في بناء اختبارات تحصيلية وفق مواصفات الاختبار الجيد.

و- المشاركة في الاختبارات الوطنية وامتحانات الثانوية العامة.

ز- متابعة تحليل نتائج الاختبارات الشهرية والفصلية، ووضع الخطط العلاجية الملائمة على ضوء ذلك بالتعاون مع أصحاب العلاقة.

ح- التعاون مع مدير المدرسة في تطوير إجراءات وأساليب الاختبارات التحصيلية وفق معايير ثابتة ومحددة.

ط- التعاون مع مشرفي الوزارة والجهات المعنية بتطبيق نظام ضبط نوعية التقويم لأغراض رفع مستوى مخرجات التعليم في الاردن.

ي- دراسة عينات من الاختبارات التحصيلية التي يعدها المعلمون في مدارسهم وتقويم التغذية الراجعة حولها.

ك- المشاركة في تقويم أعمال المعلمين والمديرين وتقديراتهم السنوية وفق أساليب تقويمية موضوعية وتوثيقها في تقارير رسمية.

6- الإدارة

يندرج تحت هذا المجال مهام عدة منها:

أ- تيسير عمل مدير المدرسة بوصفه مشرفا مقيما مسؤولا عن تحقيق الأداء الأمثل للمعلم في إطار دوره كمنظم للتعلم الذي يساعد الطلبة على بلوغ الأهداف المنشودة

ب- المساهمة في عقد برامج تدريبية للمديرين الجدد قبل تسلمهم مهام أعمالهم

ج- المشاركة في تشكيلات الهيئات الإدارية والتدريبية.

د- إعداد وتنفيذ برامج لتبادل الزيارات بين مديري المدارس.

ه- الإسهام في تفعيل توظيف المختبر والمكتبة ومختبر الحاسوب وكافة المرافق التعليمية في المدرسة في خدمة العملية التعلمية التعليمية.

7- التدريب

يندرج تحت هذا المجال مهام عدة منها:

أ- تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين والمديرين الذين يشرف عليهم.

ب- تصميم برامج تدريبية لتلبية الحاجات المهنية للفئات المستهدفة.

ج- المشاركة في تنفيذ البرامج التدريبية التي تعدها المديرية والوزارة وتقييمها.

د- متابعة أثر انتقال التدريب إلى الغرفة الصفية وتقديم التغذية الراجعة.

8- الأنشطة التدريبية

يندرج تحت هذا المجال مهام عدة منها:

أ- المشاركة في وضع الخطط والبرامج والنشاطات التربوية التي تشبع ميول ورغبات الطلبة وحاجاتهم.

ب- الإسهام في توضيح أهمية النشاطات التربوية وتأثيراتها الايجابية والأساسية على العملية التربوية

ج- المشاركة في لجان تحكيم المسابقات الثقافية المختلفة على مستوى المديرية والوزارة

د- توجيه المعلمين إلى المشاركة الفاعلة في الإشراف على البرامج المختلفة للأنشطة المدرسية، وتوظيف هذه الأنشطة لخدمة أهداف المناهج الدراسية.

9- العلاقة مع الزملاء والمجتمع المحلي

يندرج تحت هذا المجال مهام عدة منها:

أ- بناء علاقات انسانية مع الإدارة المدرسية، والزملاء، والمعلمين، والطلبة، والمجتمع المحلي والعمل معهم بروح الفريق.

ب-تشجيع مديري المدارس والمعلمين على التفاعل الايجابي مع بيئاتهم المحلية على نحو يخدم المدرسة والبيئة المحيطة بها.

ج- الابتعاد عن سلطة الموقع الوظيفي، والفوقية، والحرص على العمل ضمن فريق، والاحترام، والثقة المتبادلة.

مفهوم المعايير

تعرف المعايير على أنها نموذج المقارنة الذي يقارن به الأداء في عمليات التقويم، حيث يتم قياس الأداء الفعلي، ومقارنته بالمعايير، ومن ثم تعديل الانحرافات البارزة ذات الدلالة وتصحيحها، وذلك من خلال خطوات، وأفعال علاجية (الطويل، 2001). كما عرف المعيار على انه مستوى معترف به للأداء تقارن به درجات الفرد (الشريفي، 2000). وتعرف المعايير على أنها مستويات تستخدم كمقياس للحكم على أهمية أو قيمة جانب ما له علاقة بالموضوع الذي تستخدم فيه المعايير (احمد، 1998).

جدول رقم (1)

المعايير "المقاييس" المعتمدة في اختيار القيادات الإدارية في عدد من الدول المتقدمة

الدولة	المعيار (المقياس) المعتمد في الاختيار
أمريكا	يعتمد المؤهل الفني والتنفيذي
بريطانيا	يعتمد على شروط كفاءة معيارية يضعها كل جهاز على حده.
فرنسا	يعتمد على نتائج التنافس
ألمانيا	يعتمد على الأحقية في الترقية، والمرور بالسلم التدريبي الخاص بكل فئة من الفئات الأربع الرئيسة في مواقع القيادة العليا.
هولندا	في الرتب (الدرجات) يتم الاختيار على أساس تقييم الأداء، حيث انه المعيار الوحيد المستخدم.
نيوزلندا	يتم الاختيار اعتمادا على مبدأ الجدارة والأهلية، وهناك اتجاه لاعتماد السجل الوظيفي والقيادي.
كندا	يعتمد الاختيار على الكفاية الإدارية.
استراليا	توجد معايير ثابتة، يمكن الأمناء العامين إضافة معايير أخرى خاصة بالوظيفة، والعمل جار لتجديد معايير انتقاء الموظفين الكبار.
النمسا	يعتمد على العمر، المؤهلات، الخبرة وشهادات المختصين والانتماء السياسي في بعض الوظائف العليا.
الدنمارك	الاختيار مسؤولية لا مركزية للوزارات والوكالات الأخرى، ولا تستخدم فيه السيرة الذاتية سواء أكانت معيارية أم تفصيلية.
بلجيكا	للوظائف على المستوى الفدرالي؛ يعتمد على الاقدمية والسيرة الذاتية. أما على المستوى المحلي؛ فيعتمد على الاقدمية والامتحان التنافسي.
فنلندا	توجد معايير عامة تقليدية، ولكن يوجد اتجاه لاستخدام المواصفات الأساسية للوظيفة، حسب معايير جديدة للانتقاء الوظيفي.

المصدر:

Ministry of the Interior, Senior Public Service Office, Netherland, Op. Cit, Short Overview Countries Summary of Fourteen OECD Member, (Translation of عن دراسة الدلابيح Researcher), Algemene Bestuursdienst, the Hague, November 1997, P3.(1999م)

معايير اختيار المشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم في الأردن

تمثل عملية الاختيار إحدى العمليات المهمة في سياسات التوظيف، في حالة تعيين موظف جديد، والنقل. إذ لا بد للإدارة من الإعداد لها بالشكل الذي ينتهي بتصفية المرشحين للوظيفة، واختيار أصلحهم، وانسبهم لها. وينطوي مفهوم عملية الاختيار على العملية الإدارية التي بمقتضاها يقسم المرشحون إلى فريقين، فريق تقبله المؤسسة لتعيينه في الوظائف الشاغرة وفريق ترفضه.

إن الهدف الأساسي من عملية الاختيار هو التأكد من صلاحية المرشح لملئ الوظيفة الشاغرة، إذ إن اختيار غير الصالحين من المتقدمين للعمل قد يؤثر تأثيرا مباشرا على فاعلية وكفاءة

المقدرات الإنسانية في مجموعها نحو تحقيق أهداف المنظمة، ولذا فهي عملية تقييم لقدرات الأفراد واحتمالات نجاحهم في الأعمال المطلوب قيامهم بها (السعود، 2007).

إن الاتجاه الآن في عملية الاختيار هو عدم الاقتصار على أساس واحد مهما كانت أهميته وإنما وضع عدة أسس مثل الاقدمية في العمل، المؤهل العلمي، الاختبارات، المقابلات، تقارير الزملاء، وتقارير الرؤساء والمظهر الخارجي وذلك لضمان اتصاف المتقدم بأكبر قدر ممكن من المؤهلات والمزايا الضرورية (البرادعي، 1988).

ووضعت مديرية التأهيل والتدريب والإشراف التربوي في عام 1987 / 1988 وفي ضوء توصيات المؤتمر الوطني الأول للتطوير التربوي معايير لاختيار المشرفين التربويين وكان احد عناصره المقابلة الشخصية، أي أن يتقدم الراغب في وظيفة مشرف تربوي إلى مقابلة شخصية على النحو الأتي:

تُعلن وزارة التربية والتعليم عن حاجتها إلى مشرفين تربويين، ويوزع الإعلان على مديريات التربية والتعليم بكتب رسمية، وتحدد الشروط التي يحق لكل من تنطبق عليه أن يتقدم بطلب الانتقال لوظيفة مشرف تربوي وهذه الشروط هي:

- الدرجة الجامعية الأولى.
- خبرة في التعليم لا تقل عن 10 سنوات.
- دبلوم في أساليب التدريس أو الإشراف.
- ماجستير في التربية.

وقد حدد قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة 1994 شروطا لتعيين المشرفين التربويين وهي ضمن فئتين:

الفئة الأولى: الدرجة الجامعية الثانية "الماجستير" فما فوق وذلك وفق الشروط الآتية:

- أن يكون ذا خبرة في التعليم أو الإدارة المدرسية مدة لا تقل عن خمسة سنوات.
- أن يكون حاصلا على شهادة الماجستير أو الدكتوراه في التربية.
- أو شهادة ماجستير أو دكتوراه في التخصص+ مؤهل تربوي بعد البكالوريوس.

الفئة الثانية: عند الضرورة (عدم توافر أي متقدم من الفئة الأولى) حملة الدرجة الجامعية الأولى، وذلك وفق الشروط الآتية:

- أن يكون ذا خبرة في التعليم أو الإدارة المدرسية مدة لا تقل عن عشر سنوات.

- أن يكون حاصلا على مؤهل تربوي لا تقل مدة الدراسة فيه عن سنة دراسية واحدة بعد الحصول على الدرجة الجامعية الأولى.
- ألا يقل تقدير المتقدم في تقريره السنوي عن جيد جدا في كل من السنتين الأخيرتين.
- أن يكون المتقدم لوظيفة مشرف مبحث، قد درس في هذه المرحلة الأساسية العليا والثانوية مدة لا تقل عن خمس سنوات منها سنة دراسية واحدة على الأقل في المرحلة الثانوية.

ويخضع المتقدمون لوظيفة مشرف تربوي إلى علامات تنافسية على النحو الأتي كما ورد في دليل وثيقة الإشراف التربوي الصادرة عن وزارة التربية والتعليم في آذار عام 2006:

4-2 معايير تقدير العلامة التنافسية للمتقدمين بطلبات النقل إلى وظيفة مشرف تربوي

أ. المؤهلات (24 علامة) *

الرقم	المؤهل	العلامة *
.1	ماجستير	12
.2	ماجستير + دبلوم	14
.3	ماجستير تخصص + ماجستير تربية	16
.4	دكتوراة	18
.5	دكتوراه تخصص + دبلوم تربية	20
.6	دكتوراه تخصص + ماجستير تربية	22
.7	دكتوراه تخصص + دكتوراه تربية	24

ب. خبرة مدير مدرسة أومشرف تربوي أو رئيس قسم(10 علامات)

الرقم	الخبرة	العلامة
.1	مدير مدرسة	علامتان لكل سنة
.2	مشرف تربوي سابق	علامتان لكل سنة
.3	رئيس قسم	علامة لكل سنة

ج. التقدير في الشهادة الجامعية الأولى (8 علامات)

الرقم	التقدير	العلامة
.1	مقبول	0
.2	جيد	4
.3	جيد جدا	6
.4	ممتاز	8

د. الخدمة بالسنوات (20 علامة) **

الرقم	الخدمة	العلامة
.1	5-1	صفر
.2	25-6	علامة لكل سنة

هـ الرتبة (8 علامات)

الرقم	الرتبة	العلامة
.1	معلم	3
.2	معلم أول	6
.3	معلم خبير	8

و. المقابلة (30 علامة)

المجموع الكلي للعلامة التنافسية	100

* أي حالة غير واردة في القائمة تدرس من قبل لجنة التنسيب في الوزارة

** تحسب سنوات الخدمة حتى تاريخ 9/1

ويبين (السعود، 2007) إن عملية الاختيار السليمة يجب أن تستند إلى مجموعة مـن الأسـس الأخلاقية والمهنية وأهمها:

1. الأسس الأخلاقية: ويقصد بها السيرة الذاتية للمشرف من حيث صفاته الشخـصية، والتزامـه بأخلاقيات مهنة التربية والتعليم.

2. الأسس المهنية: ويقصد بها كفاية المشرف في عمله السابق سواء أكان معلما أم مديرا وقدراته المختلفة التي تحدد في اغلب الأحيان كفايته في عمله المقترح (الإشراف) وتتحدد هذه المعايير في ضوء ما يلي:

أ. المؤهل العلمي: ويجب أن يشترط فيمن يرغب الالتحاق بمهنة الإشراف التربـوي أن لا يقـل مؤهله العلمي عن درجة البكالوريوس، وان لا يقل مؤهله التربوي عن درجـة الـدبلوم فـي التربية، وفي الأردن فقد نص (قانون التربية والتعليم رقم 3 لسنة 1994) علـى أن لا يـشغل وظيفة المشرف التربوي إلا من يحمل درجة الماجستير.

ب. الخبرة في مجال التربية والتعليم. ويجب أن يشترط فيمن يرغب بالالتحاق بمهنـة الإشـراف التربوي أن يكون لديه خبرة في مجال التعليم أو مجال الإدارة المدرسية لا تقل عـن خمـس سنوات.

ج. التقارير الإشرافية أو الإدارية للسنوات الثلاث الأخيرة، إذ يجب أن لا يقل تقدير هذا المشرف المقترح عن جيد جدا للسنوات الثلاث الأخيرة التي تسبق انتقاله إلى وظيفة مـشرف تربـوي، سواء التقارير التي وضعها المشرف التربوي لهذا المشرف المقترح إن كان معلما، أو التقارير الإدارية التي وضعها مدير التربية أو المختصون الآخرون إن كان هذا المشرف المقترح مديرا.

د. إجراء اختبار كتابي.

ه. إجراء مقابلة شخصية.

وأشار (لويس، 2004) إلى عدة مميزات يجب أن تتوافر في القائد التربوي مثل المرونـة، الدينامية، سرعة البديهة، الأمانة، التواضع، المرح، والبصيرة. وأوضح (العمايرة، 1999) انه يجب توافر خصائص يتميز بها القائد التربوي كالخبرة العلمية، المقدرة على التخطيط والتنظيم، والقيادة والرقابة، والمقدرة على تنسيق جهود العاملين بشكل فاعل من اجل تحقيق الأهداف المرسومة، كما يجب أن يتحلى بالصبر، والحكمة والجدية في العمل، وان يكون قدوة للآخرين وقادرا على التـأثير في التابعين له وتحفيزهم.

وليتمكن القائد التربوي من ترجمة هذه الخصائص إلى واقع لا بد من توافر مجموعة مـن الصفات القيادية التي يتحلى بها وهي: الصحة الجيدة، والمظهر اللائق، الذكاء، والثقـة بـالنفس،

والمقدرة على تكوين علاقات مع الناس، والمثابرة والطموح، والحماسة والسيطرة، والمقدرة على التطوير والتجديد والاستقامة، وشخصية قوية في المواقف التربوية، والثقة المتبادلة، وتنمية خبراته وكفاءته التربوية باستمرار (العبدالله، 2002)

ومن معايير اختيار المشرف التربوي ما يلي (http//does.ksu.sa/Doc/Articles 43):

1. يقود المشرف التربوي تطوير العملية التربوية.
2. يساعد المشرف التربوي المعلمين على تطوير أدائهم الصفي.
3. يقدر المشرف التربوي المعلمين مهنيا.
4. يهيئ المشرف التربوي البيئة التربوية التي تدفع للنمو المهني والنمو الذاتي للمعلم.
5. يقوِّم المشرف التربوي المنهج الدراسي.
6. يجري المشرف التربوي البحوث العملية ويحث المعلمين على المشاركة فيها.

نماذج عالمية في شروط اختيار المشرفين التربويين

تعد عملية اختيار المشرف التربوي عملية هامة في سياسات التعيين لهذه المهمة، إذ لا بد من الإعداد لها بشكل دقيق ينتهي باختيار الشخص المناسب لهذه المهمة بعد التأكد من ملاءمته لملء هذه الوظيفة، وذلك لأهمية الدور الذي يقوم به والمهام الموكلة إليه، ومن هنا لا بد من الاطلاع على نماذج من أساليب اختيار المشرفين التربويين وتعيينهم في بعض الدول للإفادة منها.

أولا: الولايات المتحدة الأمريكية:

تقوم كل ولاية بمتابعة شؤونها الداخلية بنفسها بما في ذلك التعليم ومع ذلك فان معظم الولايات تتفق على ضرورة توافر المقومات والشروط التالية في المشرف التربوي والتي أشار إليها (البلوشي، 1999) كما ذكرها آدمز ودايكي (Adams & Dicke):

1. الحصول على درجة الدكتوراه أو الماجستير في التربية أو الحصول على دبلوم خاص في الإدارة المدرسية والإشراف التربوي.
2. اجتياز مقابلة خاصة.
3. اجتياز الاختبار التحريري في أربعة مقررات دراسية هي:

أ. الشؤون المالية والإدارية.

ب. فلسفة التربية واتجاهاتها الحديثة.

ج. تطوير المناهج والمقررات الدراسية وطرائق التدريس.

د. الإدارة المدرسية.

4. خبرة في مجال التربية والتعليم من 4-6 سنوات.
5. تقرير من جهات العمل السابقة يوضح مدى نجاح المرشح وإنتاجه، وعلاقاته الاجتماعية.
6. الإنتاج العلمي والفني للمرشح، ومدى مشاركته في لجان البحوث، وبرنامج التدريب، والمؤتمرات.

وقد أشار المجلس القومي لمعلمي اللغة الانجليزية في الولايات المتحدة الأمريكية إلى عدد من المعايير لاختيار المشرف التربوي من بينها كما ذكره (النهال، 1996) ما يأتي:

1. أن يتمتع المشرف بشخصية أخلاقية محبوبة، وبثقافة واسعة، وان تكون لديه اهتمامات علمية وأدبية.
2. أن يكون حاصلا على درجة علمية تربوية من احد المعاهد العليا المتخصصة، في مجال الإدارة والإشراف التربوي.
3. أن يتصف بالقدرة على التنظيم والقيادة.

ثانيا: المملكة المتحدة:

إن سياسة وإجراءات اختيار المفتشين وطريقة تعيينهم، في المملكة المتحدة تختلف من المستوى القومي إلى المستوى المحلي، ففي المستوى القومي يتم اختيار مفتشي صاحبة الجلالة إما لدرجاتهم العلمية في بعض المجالات، وإما لخبرتهم وفهمهم للأمور التربوية، وأما لما ينتظر منهم أداؤه في بعض المجالات، العامة للتربية والتعليم، ويتم تعينهم من قبل المجلس الاستشاري لصاحبة الجلالة، ويتم اختيارهم من قبل هيئة خاصة تتكون من عميد المفتشين وممثل عن لجنة الإدارة المدنية، وتختلف إجراءات التعيين من جهة لأخرى وذلك تبعا لاختلاف سياسة السلطات المحلية واتجاهها في المقاطعة، وهؤلاء المفتشون يجب أن يتمتعوا بالصفات الشخصية والمهنية التالية (النهال، 1996):

1. سداد الرأي والذكاء والحزم وسلامة الحكم.

2. التمتع بصحة جيدة من الناحية الجسمية والعقلية.
3. المقدرة على الإلمام بالجوانب المتعددة للمشكلات التربوية.
4. الحصول على شهادة جامعية.
5. سعة الثقافة والاطلاع على أمور التعليم والمجتمع ومعرفة القوى التي تؤثر فيه.
6. أن يتراوح عمره ما بين 25-30 عاما.
7. العمل في مجال التعليم، لمدة تتراوح بين أربع وست سنوات.

ثالثا: ألمانيا، ايطاليا، اسبانيا:

تؤكد هذه الدول على ضرورة توافر الشروط التالية فيمن يرشح للعمل كمشرف تربوي (حمود، 1998):

1. الحصول على الشهادة الجامعية والتأهيل التربوي.
2. الإلمام بالعلوم النفسية والتربوية.
3. الخبرة الطويلة في مجال التدريس المدرسي.
4. الخبرة في مجال المرحلة التي سيتم التعيين فيها.
5. الدراسة والتدريب في مجال الإشراف التربوي.

نماذج عربية في شروط اختيار المشرفين التربويين

فيما يأتي عرض لبعض الخبرات العربية في شروط اختيار المشرفين التربويين وتعيينهم:

أولا: جمهورية مصر العربية

هناك مجموعة من الشروط التي يجب توافرها في الأفراد الذين يشغلون وظيفة موجه تربوي وهي (فتحي، 1998):

1. المؤهل العلمي.
2. الأقدمية.
3. التقديرات الفنية.
4. الوضع تحت الاختبار.

ثانيا: المملكة العربية السعودية

من أهم الشروط التي يجب توافرها في المرشح لوظيفة مشرف تربوي في المملكة العربية السعودية (مبارك، 1996):

1. حصوله على الشهادة الجامعية مع خدمة تربوية لا تقل عن أربع سنوات منها ثلاث علــى الأقل في التدريس ثبت فيها نجاحه.
2. أن يكون متخصصا في المادة التي يقوم بالإشراف عليها.
3. أن تتوفر لديه القدرة على تقويم مدرسي مادته وتلاميذهم.
4. ألا يقل تقديره في السنوات الأخيرة عن جيد جدا.
5. المقدرة على الابتكار والتجديد وكذلك المقدرة على الإسهام في تطوير الأبحاث التربوية في المنطقة وان يكون مطلعا عما هو جديد.

ثالثا: دولة الإمارات العربية المتحدة

تشترط دولة الإمارات العربية المتحدة للمرشح لوظيفة مشرف تربــوي مــا يلــي (وزارة التربية والتعليم، قرار رقم (162/2) 1996):

1. أن يكون المرشح حاصلا على مؤهل جامعي في مادة التخصص، ويفضل حملة الماجستير أو الدكتوراه في التخصص نفسه.
2. أن تكون لديه خبرة في التدريس لا تقل عن ثماني سنوات في نفس التخصص.
3. أن يكون التقدير النهائي للسنوات الثلاث الأخيرة بدرجة ممتاز.
4. أن تكون أولوية الترشيح للمعلمين الأوائل.

رابعا: دولة الكويت

تعد دولة الكويت من الدول العربية التي كان لها السبق في ميدان الاهتمام باختبار الأفــراد للوظائف الإشرافية، فقد تم تحديد الترشيح لوظيفة المشرف في عام (1963) وتم تعديلها أكثر مــن

مرة لتتوافق مع المتغيرات الحادثة في مجال التربية والتعليم، وقد أوردت (الجبر، 1987) عددا من هذه الشروط وهي كالتالي:

- أن يتم الاختيار من بين المعلمين.
- أن تكون الخبرة التدريسية للمرشح تسع سنوات، على أن تكون الثلاث سنوات الأخيرة متصلة بالعمل في المرحلة المراد ترشيحه لها.
- أن يكون حاصلا على تقدير ممتاز في السنوات الثلاث الأخيرة.
- أن لا يكون قد وجه إليه أي إنذار أو لفت نظر في السنوات الثلاث الأخيرة.
- أن يجتاز المقابلة الشخصية التي تعقد بنجاح.
- أن يكلف من يقع عليه الاختيار بالعمل لمدة عام واحد مؤقتا، فإذا حصل على تقدير ممتاز يثبت صفة دائمة.

يستنتج مما سبق أن الشروط العالمية والعربية لاختيار المشرف التربوي هي:

- الخبرة المناسبة في مجال الإدارة والتدريس.
- الحصول على المؤهل العلمي الجامعي ويفضل حملة المؤهلات العليا في الإدارة والإشراف التربوي.
- اجتياز برامج في استراتيجيات التدريس والتقويم.
- اجتياز برامج في التخطيط التطويري والبحوث الإجرائية.
- توفر الكفايات الفنية والإشرافية والقيادية والإنسانية.
- التمتع بالسمات الشخصية، والصفات الأخلاقية.
- اجتياز المقابلة الشخصية التي تعقد من قبل لجنة متخصصة.
- اجتياز الاختبارات التحريرية في مادة التخصص، وطرائق التدريس والإشراف.
- اجتياز برامج تدريبية في مجال الإدارة والإشراف التربوي.

التعليم المهني على المستوى العالمي والمحلي

ترجع أصول التعليم المهني إلى ما قبل الميلاد بألفي سنة حيث حمل التاريخ إشارة إلى نظام المصانعة في التاريخ المصري ثم ظهر عدد من الفلاسفة في العصور الوسطى وأعطوا الأعمال

المهنية اهتماما كبيرا بوضع مخطط تأسيس كلية الزراعة في انجلترا، وأما في أمريكا فقد تم إدخال الأعمال الزراعية والصناعية والتجارة في التعليم النظامي، وتحول الاقتصاد الأمريكي من اقتصاد زراعي إلى اقتصاد صناعي (السيد، 2009).

وأخذت المصانعة بالازدهار، وسادت لفترة طويلة، وقد نشأت برامجها في فلسطين واليونان، وأتبعت دول مجاورة أخرى نمطا مشابها مع صغار المتعلمين لامتهان الحرف التجارية واليدوية، من خلال إقامة علاقات مع المختصين في مهن معينة كالتجارية وبعض المهن اليدوية، وبقي التدريب على المهن قائما في مواقع العمل حيث كان المتعلم يتعلم من خلال التقليد الواعي، وظهر عدد من الفلاسفة من أمثال "كومنيوس" و"لوك" وأعطوا الأعمال والحرف اليدوية اهتماما كبيرا ضمنوه في مفاهيم التربية (الحيلة، 1998).

وفي الاجتماع الإقليمي لخبراء التعليم المهني في الدول العربية الذي عقد في البحرين عام (1994) خلص المشاركون إلى عدد من التوصيات، وهي: العمل على تطوير تخطيط التعليم المهني وتوسيع دائرة التخصصات الهامة من اجل زيادة فاعلية دورها في التنمية فيما يتلاءم مع احتياجات كل دولة، وضرورة التنسيق والتعاون بين المؤسسات التعليمية والإنتاجية للاستفادة من إمكانات هذه المؤسسات في تدريب الطلبة والمعلمين، والاهتمام بالتدريب المستمر للعاملين في مجال التدريب المهني من معلمين ومربين وضرورة اشتراك المؤسسات الصناعية الخدمية في عملية تمويل التعليم المهني (العناتي، 1990).

وتعود جذور التعليم المهني في الوطن العربي إلى نهايات القرن التاسع عشر، ثم تطورت بانتشار المدارس التي تتكون من مرحلتين: الأولى لتعلم القراءة والكتابة، والثانية للمصانعة، وأنشئت أول مدرسة تقنية ثانوية في الوطن العربي في مصر عام 1880م، وأنشئت مدرسة الفنون والحرف في بيروت عام 1900م. وفي العراق كانت هناك مدرسة تجارية ثانوية وثلاث معاهد لتدريب المعلمين وذلك عام 1914 وفي منطقة الخليج العربي أنشئت مدرسة لأعمال التجارة عام 1936 (السيد، 2009).

تطور التعليم المهني في الأردن

وفي الأردن بدأ الاهتمام بالتعليم المهني منذ عام 1924، وكان هذا الاهتمام بطيئــا بــسبب حداثة تكوين الإمارة في ذلك الوقت، وقلة الموارد المادية والبشرية، لكن الاهتمام بالتعليم المهني لم يظهر بشكل بارز وملحوظ إلا في عقد السبعينات حيث بدأ الاهتمام بالمدارس المهنية والشاملة ثــم جرى تنويع برامج التعليم المهني، وتوج الاهتمام بالتعليم المهني في بداية الثمانينات عندما حولــت معاهد المعلمين إلى كليات مجتمع، انطلاقا من أن هذه المؤسسات معنية بإعداد القوى البشرية التقنية التي يحتاجها المجتمع نتيجة تقدمه وتطوره، فزاد عدد التخصصات المهنية المطروحة بما يــتلاءم وحاجات المجتمع الأردني والمجتمع العربي المجاور وبدأت الدولة توفر الأمــوال الكبيــرة لبنــاء المدارس المهنية المجهزة، وتوفير الأجهزة الضرورية لعملية التدريب وتــوفير القــوى البــشرية المؤهلة التي تقوم بعملية التدريب (عليمات، 1991).

وقد حظي التعليم المهني باهتمام خاص ضمن خطط وبرامج التطوير التربوي، ويلمس ذلك من خلال المؤتمر الوطني للتطوير التربوي الذي عقد عام 1987 بدعم وإشراف ومتابعة مكثفة من أجهزة الدولة وكانت ابرز الجوانب التي تم التركيز عليها ضمن هذه الخطة (السريحين، 2002):

1. إعداد مناهج وكتب مدرسية جديدة لفروع التعليم المهني وفق الخطوط العريــضة لفــروع التعليم المهني.
2. التوسع في برامج التعليم المهني من حيث أنواع التخصصات التي تم اســتحداثها، وزيــادة نسبة القبول للطلبة الذين يلتحقون في فروع التعليم المهني.
3. تامين المدارس المهنية بالتجهيزات الحديثة التي تحتاجها العملية التربوية والتأكد من كفاءة أنظمة صيانتها وجاهزيتها الدائمة.
4. تدريب الأجهزة الإدارية والفنية في المدارس المهنية بما يواكب التطورات التقنية الحديثــة على الأجهزة، وأساليب استخدامها.
5. تحديث الهيكل الإداري والفني في مستويات الإدارة، وتنفيذ برامج التعليم المهني والأنظمة والتعليمات التي بموجبها يتم العمل، والتوسع في تعيين المشرفين المهنيين.

وأوجز (الطويسي، 2003) تطور التعليم المهني في الأردن بأربع فترات زمنيــة رئيــسية على النحو الأتي:

1. الفترة التي سبقت الحرب العالمية الأولى

وهذه الفترة امتدت إلى طوال القرن التاسع عشر حيث كان الأردن جزءا من الإمبراطورية العثمانية وكان التعليم بدائيا ويجري في مدارس تقليدية جدا تدعى الكتاتيب التي كانت تعلم الــدين ومهارات القراءة والكتابة والحساب ومبادئ الهندسة واللغتين العربية والتركية.

2. الفترة الواقعة بين الحرب العالمية الأولى وعهد الاستقلال في عام 1946

ويقصد بها الفترة التي أسست فيها الدولة الأردنية عام (1921) وفي هذه الفترة كان الأردن تحت الانتداب البريطاني، وفي هذه المرحلة فقدت الكتاتيب مكانتها تــدريجيا لــصالح المــدارس الحكومية ذات المناهج الحديثة وأنشئت أول مدرسة صناعية عرفت باسم مدرسة الصنائع والفنــون عام 1924 وكان التلاميذ يتعلمون النجارة وأعمال الخيزران والحدادة، وفي عام 1939 أصــدرت وزارة المعارف أول تشريع تعليمي في الأردن أشار إشارة واضحة للتعليم المهني النظامي، حيــث ورد اسم المدارس الاختصاصية وكان يقصد بها المدارس المهنية التخصصية.

3. فترة ما بعد الاستقلال (الفترة الواقعة ما بين 1946 و1950)

حدثت تطورات كبيرة في نظام التعليم، حيث تبنت وزارة التربية والتعليم إستراتيجية التوسع في التعليم المهني وذلك استجابة لقانون التربية والتعليم رقم (16) لعام 1964، وبموجب هذا القانون أصبح التعليم المهني يعني ممارسة نشاط مهني في إحدى مجالات الزراعة أو الصناعة أو التجارة أو الاقتصاد المنزلي وذلك في صفوف المرحلة الإلزامية.

وفي مرحلة السبعينات اهتمت وزارة التربية بالتوسع في مجال التعليم المهني والتوسع فــي طبيعة المجالات المهنية المتاحة للتلاميذ وأثمرت هذه النتائج عن إنشاء مؤسسة للتــدريب المهنــي بموجب القانون المؤقت رقم 35 لسنة 1976.

4. عقد الثمانينات

لقد اتسم عقد الثمانينات بالتطور النوعي في مجال المناهج ومن ضــمنها منــاهج التعلــيم المهني، ويعزز ذلك ما أكد عليه قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة 1994 من ضرورة الاهتمــام

بأداء الطالب لمهارات حرفية تتناسب وقدراته وميوله ويسعى لتنميتها والاهتمام أيضا بتعزيز قيمة العمل اليدوي في نفس الطالب باعتبار أن العمل وظيفة أساسية في الحياة الاجتماعية.

التربية المهنية: مفهومها، تطورها، أهدافها

يعتبر مفهوم التربية المهنية من المفاهيم التربوية الحديثة في التعليم النظامي على المستويين المحلي والعالمي. وتنظر النظم التربوية المختلفة إلى مفهوم التربية المهنية على أنه خطوة تمهيدية لتكوين الاتجاهات المهنية نحو التعليم المهني، وتأهيلاً للطالب ليسهل عليه عملية التعايش مع مدرسته ومجتمعه بطريقة سليمة وأكثر فاعلية. ووفق هذا المفهوم صممت التربية المهنية لتهيئة الطالب لكي يستطيع أن يستوعب الأدوار الحياتية التي سيلعبها في الحاضر والمستقبل، وبالتالي فهي محاولة مقصودة لتسهيل مهمة الطالب في الاختيار المدروس والمبرر لمهنة المستقبل.

ويشير رواقه (1994) إلى أن أول ظهور لمفهوم التربية المهنية في الأدب التربوي جاء مع بداية السبعينيات حيث أشار سيدني مارلاند (Sidnay. Marland) عام 1971 إلى التربية المهنية وقال: كل التربية تربية مهنية أو يجب أن تكون وان جهودنا كتربويين يجب أن تكرس إما لإعداد التلميذ لوظيفة مفيدة ومناسبة حال تخرجه من التعليم الثانوي، أو لتمكينه من متابعة التعليم العالي.

ويعرف (Moore, 1986) التربية المهنية على أنها برنامج توجيهي يغطي مجالات وحقول مهنية متعددة ومختلفة، صمم ليرشد ويساعد الأفراد على زيادة وعيهم ومعرفتهم بقدراتهم واهتماماتهم واستعداداتهم وليتمكنوا بالتالي من اختيار المجال المهني الذي يناسب هذه القدرات والاستعدادات. وتعرفه السيد (1998) على انه مبحث دراسي موجه لطلبة المرحلة الأساسية من التعليم العام، وهو يمثل استراتيجيات تعمل على تحسين ربط الدراسات النظرية بالمنحى العملي الذي يساعد الطالب في التعرف إلى أنواع المهن المرتبطة باحتياجات المجتمع وتبدأ منذ الطفولة وتستمر طوال حياة الفرد. أما جود Good فيعرف التربية المهنية على أنها برنامج تعليمي منظم لإعداد المتعلمين لحرفة معينة أو كرفع مستوى العاملين في الحرفة المتضمنة أقساما مختلفة كالتعليم الصناعي والزراعي والتجاري والاقتصاد المنزلي.

أما قمق وتفاحة (1994) فقد أشارا إلى أن مفهوم التربية المهنية معني بشكل أساسي بتكوين الاتجاهات الايجابية نحو التعليم المهني، ولذلك فهما يؤكدان أن مفهوم التربية المهنية يشمل توجيه التلاميذ إلى ممارسة الأعمال والنشاطات المهنية الملائمة لتساعدهم على إبراز ميولهم وقدراتهم

المهنية، هذا بالإضافة إلى أهميتها في مساعدة التلميذ على اختيار مهنة المستقبل من خلال التوجيه إلى نوع التعليم الثانوي الذي يتلاءم وحاجاته وقدراته. ومن التعريفات المهمة ذات الصدى الواسع في الولايات المتحدة الأمريكية التعريف الذي جاءت به جمعية التربية المهنية الأمريكية، حيث أشارت إلى أن التربية المهنية مطلب لكل فرد، ومقصوده من كل فرد في الولايات المتحدة الأمريكية، وهي عملية مستمرة طوال حياة الفرد، حيث تبدأ من سنوات الطفولة الباكرة، وتستمر إلى سنوات النضج في حياة الأفراد.

وعرفها المصري (1986) بأنها كل تعليم أو تدريب موجه لإعداد الفرد للعمل في مهنة ما أو لرفع كفايته في المهنة التي يمارسها، وسواء أنظريا كان العنصر الغالب في هذا التعليم والتدريب أم عمليا، وسواء داخل مؤسسة تعليمية نظامية كان التدريب والتعليم أم خارجها وسواء كان سيؤدي إلى مستوى شهادة معترف بها، أم لم يؤد إلى ذلك. ويعرفها (الحيلة، 1998) على أنها التربية التي تهدف إلى تمكين الطلبة من اكتسابها المهارات العملية، والمفاهيم المعرفية المرتبطة بها في جوانب مهنية متعددة، تخدم برامج إعداد الطلبة ليكونوا مواطنين منتجين لديهم قاعدة عريضة من المهارات التي تمكنهم من التكيف مع واقع الحياة ومتطلباتها.

أهداف التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساسي

لقد تحولت النظرة في تدريس التربية المهنية من التركيز على حفظ المعلومات والحقائق والقوانين والمبادئ العلمية إلى توظيف العلم في الحياة العملية، ولقد تنوعت البرامج المهنية لتسد حاجات الأفراد والمجتمع، وبتنوع برامج التربية المهنية تنوعت الأساليب والأنشطة التدريسية وتطورت أهداف تلك البرامج لتتمشى مع تقدم المجتمعات وتطورها وتغير حاجاتها، والأهداف والمحتوى جانبان أساسيان في تدريس البرامج المهنية. (عبد الدايم، 1972)

وتهدف التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساسي كما أوضحها (عيادات، 2003) إلى ما يأتي:

- تكوين الاتجاهات الايجابية السليمة لدى الطالب نحو العمل اليدوي واحترام العاملين وتقديرهم.
- إكساب الطالب مهارات عملية وتطبيقية ذات أبعاد اجتماعية واقتصادية.

- إتاحة الفرصة للطالب لاكتشاف ميوله ومقدراته المهنية لتسهيل اختياره لمهنـة المـستقبل والتحاقه بها.
- توعية الطالب بمجالات العمل وأنواع المهن والخدمات المتوافرة ومتطلباتها.
- تعريف الطالب بكيفية توظيف المعلومات التي يدرسها فـي المباحـث الدراسـية وكيفيـة استثمارها.
- تنمية الحس العملي والتطبيقي لدى الطالب والقدرة على حل المشكلات.
- مساعدة الطالب على إدراك قيم العمل المهني وأهميتها في تكوين السلوك الشخصي السوي لدى المهنيين.
- تزويد الطالب بالمعارف والمهارات التي يمكنه من التعامل مع معطيات التكنولوجيا الحديثة.
- مساعدة الطالب على إدراك القواعد الصحية والغذائية وإتباعها لتحقيق نمو جسمي متوازن.
- إتاحة الفرصة للطالب لممارسة مهنة تمكنه من استغلال الوقت في أعمال نافعة وممارسـة هوايات مفيدة.
- تنمية الإحساس بالمسؤولية لدى الطالب تجاه البيئة المحلية والمجتمع.
- إكساب الطالب المقدرة على الاتصال من خلال الرموز والمصطلحات والرسومات.

والتربية المهنية بمفهومها العالمي تعني من حيث الجوهر بالفرد لتجعل منه إنساناً صالحاً قادراً على مواجهة متطلبات الحياة، مستعداً للتكيف معها ضمن إطار ثقافي معين، وفي هذا الإطار نجد أن التربية المهنية تعنى بتهيئة وإعداد الفرد للعمل المهني، وفق هذا الفهم للتربية المهنية، على أنها جانب رئيس من العملية التربوية، فانه يمكن تحديد مجموعة من الأهداف التي ترمي التربية المهنية بمفهومها الواسع وتسعى لتحقيقها، وهذه الأهداف يمكن إيجازها في ثلاثة محاور رئيسة (أبو سل، 1998):

1. أهداف تلبي احتياجات الفرد، لتجعل منه عضوا نافعا لمجتمعه قادرا علـى كـسب عيـشه وعيش من يعيلهم بالكسب الحلال.
2. أهداف تلبي احتياجات المجتمع في مناحي التنمية الشاملة: الاقتصادية، الاجتماعية وغيرها.
3. أهداف تتصل بالبعد المعرفي وما يلازمه من مهارات أدائية وتمثـل للقـيم والاتجاهـات الايجابية.

ويرى الباحث وبصفته مشرفاً للتربية المهنية أن التربية المهنية تهدف إلى بناء شخصية الطالب في الجوانب المعرفية والقيمية والمهارية وتشجيعه على حب العمل والعمل التعاوني ومساعدته على اختيار مهنة المستقبل.

مجالات منهاج التربية المهنية في المرحلة الأساسية

تم توزيع منهاج التربية المهنية على ثلاث حلقات دراسية وتشمل:

منهاج الحلقة الأولى: ويضم الصفوف الأربعة الأولى (الأول والثاني والثالث والرابع) ويشتمل منهاجها على أربع وحدات هي: صحة وتغذية، مهارات حياتية، سلامة عامة وتوعية مرورية، أنشطة مهنية، وقد تم التركيز في هذا الجانب من المنهاج على تطبيق أعمال يدوية بسيطة، وأنشطة تطبيقية وتجريبية بهدف تكوين حس مهني لدى الطالب.

منهاج الحلقة الثانية: ويضم الصفوف (الخامس والسادس والسابع) ويشتمل منهاجها على سبع عشرة وحدة من مجالات مهنية خمسة هي: الزراعي والصناعي والتجاري والعلوم المنزلية والصحة والسلامة، وقد تم التركيز في هذا الجانب من المنهاج على إكساب الطالب قاعدة أساسية عريضة من المهارات المهنية المتنوعة ذات الأبعاد الاجتماعية النافعة. والوحدات التي يدرسها الطلبة في صفوف الحلقة الثانية هي تكثير النباتات وزراعتها، خدمة النباتات وقطف الثمار، تربية الحيوانات، استخدام العدد اليدوية الصناعية، الرسم الصناعي، التجارة وأعمال الدهان، وإشغال المعادن والتركيبات الصحية، الكهرباء، شؤون مالية، شؤون إدارية، غذاء وتغذية، إدارة المنزل، الملابس والخياطة، صحة شخصية وتمريض، إسعاف أولي، توعية مرورية.

منهاج الحلقة الثالثة: ويضم الصفوف (الثامن والتاسع والعاشر) ويشتمل منهاجها على سبعين وحدة تدريسية من المجالات المهنية المذكورة سابقا، ويمكن للمدرسة أن تختار من هذه الوحدات ما يتفق وظروفها وإمكاناتها، وقد تم التركيز في هذا الجانب من المنهج على إتاحة الفرصة للطلبة لاكتشاف ميولهم وقدراتهم، ولتسهيل اختيارهم لمهنة المستقبل والتحاقهم بها.

وبموجب هذه الوحدات، فان عدد الحصص التي خصصت لكل مجال جاءت موزعة كالأتي:

- الزراعي (39) حصة.
- الصناعي (60) حصة.
- العلوم المنزلية (43) حصة.

- التجاري (17) حصة.
- الصحة والسلامة (22) حصة. (وزارة التربية والتعليم، 1989)

الصعوبات التي تواجه تدريس مبحث التربية المهنية

يمكن إيجاز أهم المشكلات التي تواجه تدريس مبحث التربية المهنية بالاتي:

1. عدم وضوح طبيعة المبحث ومتطلباته لدى الكثير من المستويات الإدارية والتنفيذية المختلفة وبالتالي تدني الاهتمام بمتابعة احتياجاته.
2. صعوبة تأمين الأعداد الكافية من المعلمين المؤهلين لتدريس المبحث وصعوبة تنفيذ برامج الإعداد والتدريب لهم.
3. النقص في أعداد المشرفين والمشرفات الذين يقومون على مساعدة المعلمين للقيام بالتدريس بصورة فعالة.
4. كلفة التجهيزات اللازمة للتطبيق العملي الأمر الذي يؤدي لتامين الحد الأدنى منها لتلبية حاجات التدريب.
5. كلفة إنشاء المشاغل، حيث تضطر الوزارة لاعتماد خطة أبنية المشاغل، إذ يأخذ انجازها فترة لا بأس بها مما يؤدي إلى تطبيق تدريس المبحث ضمن تسهيلات تدريبية غير كافية.
6. كلفة المواد الأولية التي تستهلك في عملية التدريب العملي مما يشكل عبئا على الموازنة ويؤدي إلى رصد مخصصات غير كافية والاعتماد على ما يمكن توفيره عن طريق الطلبة أنفسهم.
7. الصعوبات الإدارية الناتجة عن تطبيق المجالات حيث تختار المدرسة مجالين في الصفوف (8–10) كما أن بعض الوحدات التدريبية يجري اختبارها من كل مجال للتطبيق.
8. الصعوبات الإدارية في التنسيق مع البيئة المحلية أو المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة لإحداث التفاعل المناسب بين المدرسة والمجتمع.
9. صعوبة إعداد المناهج والكتب وأدلة المبحث.

(بطاينة، 1996)

الصعوبات التي يواجهها الإشراف على مبحث التربية المهنية

إن ابرز الصعوبات التي يواجهها الإشراف على هذا النوع من التعليم ما يلي كما صنفها (خاتم، 1995):

أ. اختلاف تأهيل المعلمين

يتباين معلمو التربية المهنية في مؤهلاتهم العلمية التي يحصلون عليها، فمعظمهم يحمل دبلوم كلية متوسطة صناعي أو تجاري أو زراعي أو تربية مهنية، والقليل منهم يحمل مؤهلا جامعيا تخصص تربية مهنية، ويعاني معظم هؤلاء المعلمين من عدم كفاية تأهلهم مسلكياً، وعلمياً، ويترتب على ذلك عدم إتقانهم للمهارات اللازمة للقيام بمهمة التعليم والتدريب في آن واحد، وتقع مسؤولية ذلك على عاتق المشرفين التربويين، وفي ضوء الواقع السابق لأن مشرفي التربية المهنية يحتاجون إلى جهود مضاعفة لتقديم الخدمات اللازمة للمعلمين الذين يشرفون عليهم وحتى يستطيعوا كسب ثقتهم لابد لهم أن يكونوا بحجم الدور الكبير المطلوب منهم من الكفايات التي يجب أن تتوفر كحد أدنى في مشرف التربية المهنية.

- الإلمام بالمادة التعليمية والمنهجية التي بنيت على أساسها.
- الإلمام بطرائق التدريس وأساليبها وبخاصة المتعلقة بالتربية المهنية.
- القدرة على بناء علاقات جيدة مع المعلمين الذين يشرف عليهم ومع إدارات المدارس.
- إتقان مهارات الإشراف وأساليبه المختلفة.
- إتقان مهارات التدريب وأساليبه وخصائص تعليم الكبار.
- إتقان مهارة تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين والعمل على تلبيتها.
- إتقان مهارة التقويم وتحديد مؤشرات مستوى الأداء.
- أن يشعر المعلم بأنه بحاجة دائمة للمشرف ولا يحدث هذا إلا إذا وجد المعلم بان المشرف يقدم له المشورة التربوية التي تساعده في عمله.

ب. اختلاف تأهيل المشرفين التربويين المهنيين

يتباين مشرفو التربية المهنية في مؤهلاتهم العلمية فمنهم من يحمل مؤهلات علمية جامعية تجارية أو زراعية وعلوم منزلية أو تمريضية، نظرا لتعدد مجالات التدريس في مبحث التربية

المهنية فان ذلك يتطلب إعداد مشرف تربوي قادر على ممارسة أعماله الإشرافية والتدريبية في خدمة المعلم وتحسين أدائه في جميع المجالات من خلال عقد دورات تدريبية له ومشاغل وندوات تحسن من معرفته وأساليبه وترفع من كفايته العلمية ومهاراته العملية خاصة في المجالات التي لا ترتبط بتخصصه العلمي.

ج. حاجة المشرفين التربويين للخبرة الإدارية

يجب أن يتوفر لدى المشرف التربوي المهني خبرات إدارية ومالية تمكنه من معرفة عناصر الموقف التعليمي، وتشخيص جوانب القوة والضعف لدى الطلبة، ووضع خطط علاجية لمواجهة مشكلات التحصيل وتقديم العون لمدير المدرسة في الجوانب الإدارية.

ولتحقيق ذلك لا بد من تدريب المشرفين التربويين المهنيين إداريا، خاصة أولئك الذين لم يسبق لهم العمل كمديري مدارس مهنية في الميدان.

د. الكتب المدرسية

إن عدم توفر الكتب المدرسية والأدلة للمعلمين لمبحث التربية المهنية في معظم صفوف المرحلة الأساسية يتطلب من المشرف التربوي جهودا مضاعفة لتحسين أداء المعلمين ورفع مستوى كفايتهم وعطاءهم.

ه. نقص المراجع العلمية المهنية التي تخدم مجالات مبحث التربية المهنية في مكتبات المدارس الأكاديمية.

و. النقص في العدد والأدوات والتجهيزات والمواد الأولية اللازمة لتحقيق أهداف المنهاج.

ز. زيادة عدد التلاميذ في الصف الواحد مما يترتب عليها عدم قدرة المعلم على إكسابهم المهارات المطلوبة اللازمة التي تحقق أهداف المنهاج.

ح. عدم توفر مشاغل مهنية مجهزة بما يلزمها من عدد وأدوات في بعض المدارس الأكاديمية خاصة المستأجرة منها:

- عدم توفر حدائق مدرسية يتدرب من خلالها الطلاب على اكتساب المهارات المتعلقة بالمجال الزراعي وذلك في بعض المدارس الأكاديمية.
- عدم التعاون الناجم من قبل بعض مديري المدارس مع المشرف التربوي من اجل توفير المواد الأولية والتي يجب شراؤها من التبرعات المدرسية، وتوزيع حصص التربية المهنية

في جدول توزيع الدروس بشكل يساعد على تحقيقه أهداف المنهاج بحيث تكون حصتين متتاليتين.

- عدم التعاون الناجم من قبل بعض الأقسام في مديريات التربية والتعليم مع الإشراف المهني خاصة فيما يتعلق بتعيين معلمين غير مؤهلين علميا بتدريس مبحث التربية المهنية.

مشرف التربية المهنية

تتمثل مهام مشرف التربية المهنية في (تفاحة، 1991):

1. الإشراف الفني وتحسين أداء المعلم من خلال الزيارات الصفية، واللقاءات الفردية والجماعية مع المعلمين، والمساهمة في تطوير المنهاج، وعقد الدورات للمعلمين وخاصة الجدد منهم.
2. الإشراف الإداري على المدارس من خلال متابعة جدول الدروس، ومتابعة تدريس مبحث التربية المهنية والإشراف على حسن استعمال الأدوات والأجهزة وصيانتها، والإشراف على الحديقة المدرسية.
3. العمل المكتبي في المديرية يعمل مشرف التربية المهنية من خلال هذا العمل منظماً ومنسقاً يزود المدارس بالأجهزة والأدوات اللازمة لمشغل التربية المهنية، ويوزع الأثاث والعدد على المدارس وينظم المعارض للمنتوجات المهنية.

الأساليب والمهام والواجبات والكفايات لمشرفي التربية المهنية

إن الإشراف على التعليم المهني والذي يعتبر التربية المهنية لبنة الأساس، لم يلق العناية اللازمة خلال الفترة السابقة، فإعداد المشرفين للتعليم المهني غير كافية، ولم يتلق المشرفون غالباً التدريب الكافي، وجاءت خبرة معظمهم نتيجة العمل الذاتي والاحتكاك بزملائهم مشرفي المباحث الأكاديمية، ولكن ومع بداية العام 1991 بدأ الاهتمام الفعلي بالإشراف على التعليم المهني، حيث زاد عدد المشرفين المهنيين من إحدى عشر مشرفاً إلى ما يقارب خمسة وسبعون مشرفاً في جميع مديريات التربية والتعليم، منهم ستة وأربعون مشرفاً ومشرفة للتربية المهنية، يحتاج غالبيتهم إلى تدريب مخطط هادف نظراً لتعدد المجالات المعرفية والعملية التي يقومون بالإشراف عليها.

الأساليب الإشرافية لمشرفي التربية المهنية

من أهم الأساليب الإشرافية التي تناسب التعليم المهني بشكل عام والتربية المهنيــة بــشكل خاص: (خاتم، 1995)

1. الزيارة الصفية

إن المشرف التربوي لدى زيارته الصفية يلتفت إلى كل ما يجري حوله بنظــرة شــمولية يستطيع من خلالها إدراك العلاقات الوظيفية بين كافة المدخلات المختلفة، وقد تغيرت النظرة مــن الزيارة الصفية في الإشراف الحديث، فبدلا من تركيزها على كتابة التقارير التقويميــة، أصــبحت تركز على تقويم التلاميذ وقياس المهارات والمعارف والاتجاهات التي تحققت لــديهم، واكتــشاف احتياجات المعلم العلمية والتربوية والمهنية، وتحسس نقاط القوة والضعف لديه كي يتمكن المشرف من وضع خطة لتعزيز مواطن القوة ومعالجة نقاط الضعف لدى المعلمين.

وقد يكون من معوقات تحقيق أهداف الزيارة الصفية عدم توفر المقدرة العلمية أو المعرفية أو الأدائية والتطبيقية لدى المشرف التربوي المهني والتي تمكنه من الإشراف على معلمــين ذوي تخصصات علمية تختلف عن تخصصه، فمشرف التربية المهنية قد يحمل مؤهلا علميا فــي احــد المجالات السابقة، والمشرف التربوي المهني الذي يحمل تخصصا في المجــال التجــاري يجــد صعوبة في الإشراف على معلم مؤهله صناعي وفي درس تطبيقي في المجال نفسه.

2. اللقاءات الإشرافية

اللقاء الإشرافي اجتماع هادف يعقده مشرف التربية المهنية مع المعلم أو مع مجموعة مــن المعلمين الذين يقومون بتدريس المبحث ويكون في الغالب قبل الزيارة الصفية أو بعدها أو في بداية العام الدراسي للتعرف على المعلمين ومناقشة خططهم الفصلية أو الــسنوية، ويــشترط أن تكــون أهداف اللقاء واضحة محددة وان لا يثقل اللقاء بأهداف كثيرة يصعب تحقيقها، ومن الضروري كذلك متابعة ما يتم الاتفاق عليه في لقاءات لاحقة. ولضمان نجاح اللقاءات الإشرافية على المــشرف أن يتقن أساليب الاتصال اللفظي وغير اللفظي، وان يكون دقيقا في اختيار أسئلته أثناء اللقــاء بحيــث تشجع هذه الأسئلة المعلم على الحديث.

3. تبادل الزيارات

وهو أسلوب إشرافي مرغوب فيه، فعال يزيد من ثقة المعلم بنفسه، ويطلق إبداعه، ويمكن لمشرف التربية المهنية أن يلعب دورا مهما في نقل الخبرات بين المعلمين الذين يشرف عليهم، وذلك نظرا لاختلاف تخصصاتهم، حيث يحتفظ المشرف بسجل للمعلمين المتميزين الذين يمكن الاعتماد عليهم للمساعدة في تنمية زملائهم فإذا لاحظ المشرف قصورا في أداء بعض المعلمين بسبب نقص في معرفتهم، أو مهاراتهم فيمكن ترتيب زيارة لهم إلى احد المعلمين المتميزين شريطة أن تكون الزيارة مخططا لها مسبقا وبالتنسيق مع المعلم المزار، وبيان أهدافها، والأساليب التي يرغب في تقديمها وعرضها للمعلمين الزائرين، وبعد الانتهاء من العرض يمكن إثارة حوار موجه حول أداء المعلم بخصوص زملائه، وتتركز أهداف هذا الأسلوب على تبادل المهارات في المجالات المهنية (الزراعية، الصناعية، اقتصاد منزلي، التجارية، التمريضية) فيكتسب المعلمون الزائرون مهارات تطبيقية تمكنهم من أداء رسالتهم التعليمية على أكمل وجه مع الأخذ بعين الاعتبار بواقع الفروق الفردية بينهم ويترتب على ذلك زيادة نمو المعلم المهني.

4. الإشراف العيادي أو العلاجي أو الاكلنيكي

وهو أسلوب إشرافي موجه نحو تحسين سلوك المعلمين الصفي، عن طريق تسجيل الموقف التعليمي الصفي بكامله، وتحليل أنماط التفاعل الدائرة فيه بهدف تحسين تعلم التلاميذ ويتعدى أسلوب الإشراف العيادي التركيز على تقييم عمل المعلم وممارسته واعتباره طرفا يتلقى المساعدة إلى ضرورة جعله طرفا فعالا في العملية الإشرافية يقف على قدم المساواة مع المشرف التربوي وهذا يتطلب من المشرف التربوي استخدام العديد من الأساليب والطرق وتوظيفها لعلاج مواطن الضعف في الأداء لدى المعلمين.

5. المشغل التربوي للمعلم

المشغل التربوي أسلوب إشرافي مكثف يمارسه مجموعة من المعلمين لدراسة مشكلة تربوية، وتحليلها أو لتحقيق واجب مطلوب يستطيع من خلالها المشرف التربوي أن يحقق جملة من الأهداف التربوية يشعر المعلمون أنهم بحاجة إليها، لهذا فالمشغل التربوي جهد تعاوني مشترك ينفذ في عدة أساليب وحسب ما يتطلبه الموقف، فإذا رغب المشرف التربوي إكساب معلمي التربية المهنية مهارة التطعيم أو مهارة التركيب بالقلم، فانه يعقد لهم مشغلا تربويا في غرفة الصف

ليتعرفوا على الأهداف المنوي تحقيقها ثم ينتقل بهم إلى الحديقة المدرسية للتطبيق العملي واكتساب المهارة المطلوبة.

6. الدروس التطبيقية

الدرس التطبيقي نشاط عملي يهدف لتوضيح فكرة أو طريقة أو وسيلة تعليمية يرغب المشرف التربوي في إقناع المعلمين بفعاليتها وأهمية استخدامها ومن الأهداف التي يسعى الدرس التطبيقي لتحقيقها:

- إثارة دافعية المعلمين لتجريب واستخدام طرق جديدة.
- توثيق الصلة بين المعلمين والمشرفين من خلال التعاون المشترك في التخطيط والتنفيذ وتقويم نتائج التقويم، مما يتيح الفرصة للتواصل الايجابي المقترح بين المشرف والمعلمين.

7. النشرة الإشرافية

وهي وسيلة اتصال مكتوبة بين المشرف والمعلمين يستطيع المشرف من خلالها أن ينقل إلى المعلمين خلاصة قراءاته ومقترحاته ومشاهداته بقدر معقول من الجهد والوقت، ويتم هذا الأسلوب بإرسال نشرة عن طريقة استخدام أساليب حديثة في تدريب التربية المهنية ومنها: المنحى العلمي في التدريس أو ربط المعرفة بالحياة، أو العصف الذهني... إلى آخره.

وفي دراسة عن أهمية الإشراف على التربية المهنية (خاتم، 1995) اعتبر مبحث التربية المهنية من المباحث ذات الطابع متعدد المجالات والأنشطة وهذا يستدعي أن يقوم على تدريسه معلماً ذا مقدرة علمية وعملية ومسلكية تتناسب وطموحات هذا المنهاج، وبالتالي يتطلب إشرافاً مستمراً ليس من اجل تحسين أداء المعلم العملي والنظري فحسب، وإنما للإشراف على المرافق المساندة للمبحث كمشغل التربية المهنية والحديقة المدرسية واستناداً إلى خطة وزارة التربية والتعليم والتي تهدف إلى تدريس مبحث التربية المهنية في جميع مدارس المملكة ذكوراً وإناثاً، في مرحلتها الأساسية من الصف الأول الأساسي وحتى العاشر الأساسي، فان هذا المبحث بكل فاعليته يعتبر احد المباحث الرئيسية في المدرسة لأنها تهدف إلى توجيه الطلبة إلى ممارسة الأعمال والنشاطات المختلفة التي تتناسب مع قدراتهم العقلية ورغباتهم وميولهم، وتسعى إلى إكسابهم مهارات عملية أساسية يمكنهم من استعمال أيديهم وعقولهم مستخدمين في ذلك مواداً أولية وعدداً يدوية بأسلوب

يوفر لهم السلامة العامة ولا يؤدي إلى تلوث البيئة، ولكي تؤدي التربية المهنية أهـدافها بالـشكل المطلوب لابد من وجود المعلم الكفوء المتدرب القادر على القيام بهذه المسؤولية الصعبة وعليه لابد من وجود مشرف يقوم بتدريب وتوجيه معلم التربية المهنية والنهوض به على أكمل وجه.

ومن أهم العوامل التي تبين أهمية الإشراف في مجالات التربية المهنية:

أ. التوسع الكمي والنوعي في التربية المهنية، حيث زاد عدد المعلمين الذين يدرسون المبحث وتعددت مجالات التربية المهنية وتنوعت، ويشير الواقع الفعلي إلى أن المعلم يركـز فـي تدريسه على اختصاصه مما يؤكد حاجته إلى تدريب مكثف للمجالات الأخرى التي لا يملك القدرة العلمية لتدريسها.

ب. إعداد المعلم تربوياً ومهنياً: حيث أن معظم معلمي التربية المهنية يلتحقون بعملهم مباشـرة بعد تخرجهم من الجامعة أو الكلية المتوسطة دون ممارسة العمل المهني ودون الحـصول على مؤهل تربوي، لذلك لابد من تدريبهم أثناء الخدمة وهذا يتطلب وجود مشرف تربـوي مختص يساهم في رفع مستوى أدائهم.

ج. المشغل المهني: حيث أصبح مشغل التربية المهنية ركناً أساسياً من أركان المدرسة بما فيه من أدوات وتجهيزات مختلفة تخدم مجالات التربية المهنية لأغراض تدريبية وأعمال إنتاجية وهذا يتطلب وجود معلم كفوء له دراية في كيفية استخدام الأدوات والتجهيزات المهنية، وما يلزم المشغل من تنظيم وترتيب وتدوين في السجلات حسب الأصول وبإشـراف ومتابعـة مشرف مختص يساعد في إدارة المشغل إدارة سليمة.

د. حديقة المدرسة: إن حديقة المدرسة مرفقاً هاماً حيوياً يوفر المناخ التربوي الملائم للطلبـة، ويقع العبء الأكثر في زراعتها وخدمتها والعناية بها على عاتق معلم التربية المهنية لتحقق الأهداف التعليمية والإنتاجية والترويحية، خاصة، وان المجال الزراعي يعد احد المجـالات الرئيسة في مبحث التربية المهنية ويتطلب ذلك معلماً مؤهلاً علمياً ومدرباً عملياً ليتمكن من تحقيق الأهداف ومشرفاً تربوياً قادراً على متابعته وتوجيهه وإرشاده.

نماذج وتجارب عالمية وعربية في التربية المهنية

(1) تجربة ألمانيا

أولت الحكومة الألمانية اهتماماً خاصاً بالتعليم المهني ولذلك اهتمت بتزويد الناشئة بكم واسع من المهارات المهنية اللازمة لهم لتمكينهم من مواجهة تحديات المستقبل، ولذلك وفي عام 1964 تبنت اللجنة الاستشارية للخبراء التربويين في ألمانيا توصية تؤكد ضرورة إدخال منهاج التربية المهنية واعتباره جزءاً من المناهج التربوية ضمن النظام التربوي الألماني، وكان الهدف العام للتربية المهنية هو تعزيز الفهم الصحيح للحياة الواقعية، وبناء على ذلك تجسدت التربية المهنية حسب النموذج الألماني في المحاور الرئيسة التالية والتي تمثل أهدافا فرعية انبثقت عن الهدف العام وهي:

أ. التوجه بشكل عام نحو تعلم المهارات المهنية.

ب. تطوير الاتجاهات الايجابية نحو العمل وتعزيزها.

ج. تسهيل مهمة التلميذ في اختيار مهنة المستقبل.

(2) تجربة أمريكيا

هناك تباين كبير بين الولايات المختلفة في أمريكا، ويعزى مثل هذا التباين إلى تباين البيئة سواء الاجتماعية منها أم الجغرافية، ولذا ينشأ عن تباين بيئاتها تباين في الحاجات المجتمعية من ولاية إلى أخرى، وهذا التباين بدوره يؤدي إلى تباين في محتوى الأهداف التربوية، وأدخلت التربية المهنية للنظام التربوي الأمريكي عام 1970، وتم تطبيقها من مرحلة رياض الأطفال وحتى المرحلة الثانوية، وكان الهدف العام للتربية المهنية وفق التجربة الأمريكية هو تزويد التلاميذ بالتوجيه المهني وتهيئتهم لعالم العمل.

(3) تجربة بريطانيا

إن نقطة البداية لإدخال التربية المهنية للنظام البريطاني جاءت على خلفية الكلمة التي ألقاها رئيس الوزراء البريطاني (جيمس كالاهان) في كلية رسكن عام 1976، حيث تضمنت كلمته بعض الإشارات إلى ضرورة تعزيز ارتباط التعليم بالصناعات والمهن المتاحة، وطرح أول نموذج للتربية المهنية وفق التجربة البريطانية تحت مسمى قواعد الاختيار (A Basis of choice)، ثم تلا ذلك بعض النماذج وتحت مسميات مثل أساسيات التعليم التقني والمهني (Technical and

Vocational Education)، أما النموذج الثالث فكان شهادة التربية المهنية، وكانت التربية المهنية موجهه للتلاميذ من سن (5–16) سنة وكان الهدف العام للتربية المهنية هو تهيئة التلاميذ وتـــأهيلهم لمجتمع سريع التغيير ولمواجهة متطلبات التغير التكنولوجي من خلال إفساح المجال أمام التلميـــذ للتعلم من خلال العمل والتطبيق.

(4) تجربة مصر

اهتم النظام التربوي المصري في تطعيم مناهج التعليم الأساسي بأنواع من الأنشطة العملية لإكساب التلميذ مهارة الربط بين المعرفة النظرية والمعرفة العملية.

وتم إدخال التربية المهنية إلى التعليم الأساسي عام 1978 وتعددت مسمياتها وفق النمـــوذج المصري ومن هذه المسميات: التربية والتكنولوجيا، أشغال مهنية، والحقول العملية، وكانت موجهه للطلبة من سن (6–14) سنة.

وفي عام 1993 وبناء على توصيات المؤتمر الوطني لتطوير مناهج التعليم الأساســـي تـــم إعادة تسمية المبحث ليحمل اسم المهارات اليدوية ويدرس من الصف الرابع وحتى الثامن الأساسي.

وبشكل عام فان التربية المهنية وفق التجربة المصرية مبحث متعدد المهارات، والهدف العام للنموذج المصري هو تهيئة التلاميذ في مرحلة التعليم الأساسي من خلال توجيههم للقيـــام بـــبعض الأعمال المفيدة مما سيؤدي بهم لتشكيل بعض الاتجاهات الايجابية تجاه العمل اليـــدوي وارتباطـــه بالبيئة المحلية.

(5) تجربة سوريا

يذكر (Lorfing & Govenda, 1994) أن التربية المهنية حسب النموذج السوري تحمل مسمى التربية الريفية، والهدف العام للتجربة السورية هو جعل التعلم في الريف الـــسوري أكثـــر فاعلية من خلال التفاعل المباشر مع البيئة المحيطة.

وبرزت أهمية التربية المهنية في منهاج التعليم الأساسي في سوريا عام 1996 من خـــلال التأكيد على ربط مخرجات النظام التربوي باحتياجات التنمية.

وأشار (بدران، 2002) إلى أن التربية المهنية تدرس في سوريا كمادة مستقلة في المرحلتين الابتدائية والإعدادية بدءاً من رياض الأطفال وحتى الصف التاسع الأساسي ويشمل منهاج التربية المهنية على مجالات عدة من أهمها: المجال الزراعي، والمجال الصناعي، والمجال التجاري.

(6) تجربة الأردن

أوضح (مراد وآخرون، 1995) أن التربية المهنية في الأردن شكلت قاعدة للتعليم المهني، واهتم النظام التربوي في الأردن بالمفهوم الشمولي أو العام للتربية المهنية منذ الخمسينات ولكن تحت مسميات مختلفة مثل النشاط المهني.

وقد أدخلت التربية المهنية إلى النظام التربوي الأردني عام 1979 ولتدرس في مدارس مختارة التي يتوفر فيها المعلم المؤهل والأدوات والتجهيزات اللازمة لتطبيق المبحث، ولعل أهم التطورات المفصلية في تاريخ مبحث التربية المهنية هو تشكيل فريق وطني للبدء في وضع الخطوط العريضة لمنهاج التربية المهنية كما جاء في قانون التربية والتعليم (رقم 27 لعام 1988) وقانون التربية والتعليم رقم 3 لسنة 1994 حيث اشتملت الخطوط العريضة للتربية المهنية وفق النموذج الأردني على ما يلي:

1. أسس المنهاج، الفلسفية، النفسية، الاجتماعية، والمعرفية.
2. الأهداف العامة والخاصة.
3. بناء المنهاج
4. الخطة الدراسية
5. مواصفات الكتاب المدرسي.
6. أساليب التدريس والوسائل التعليمية والأنشطة الصفية.
7. أساليب التقويم والتطوير
8. إعداد معلم التربية المهنية

وتضمن المنهاج وفق هذا الإطار نشاطات مهنية متعددة شملت مجالات النشاط الزراعي، والصناعي والتجاري والصحة والسلامة والعلوم المنزلية.

ويمكن القول أن الهدف العام للتربية المهنية وفق النموذج الأردني هو تطعيم التعليم العام بجوانب مهنية وإضفاء أبعاد تطبيقية وإنتاجية علمية (وزارة التربية والتعليم، 1992)

ثانيا: الدراسات السابقة

أ- الدراسات العربية

- دراسة عبيدات (1981): وأجرى عبيدات دراسة حول واقع الإشراف التربوي في الأردن لبيان مدى أهمية كفايات المشرف التربوي في المجالات التالية:

1. الاتصال والتفاعل: وتشمل تقبل أفكار المعلمين ومشاعرهم، وتوفير الجو الصحي لعملية الاتصال.
2. كفايات تقنية: وتشمل الأساليب الإشرافية المتنوعة، ووضع الخطط.
3. التخطيط الدراسي: وتشمل تحديد الأهداف التعليمية السلوكية، واختيار الأسئلة المناسبة.
4. تنمية المعلمين: وتشمل إثارة واقعية المعلمين وتنمية الاتجاهات الايجابية لديهم واستخدام المواد التعليمية اللازمة لتطوير أدائهم.
5. العمل مع الجماعات: وتشمل تعامل المشرف مع المعلمين بروح الفريق، وإثارة دافعيتهم للعمل الجماعي.
6. التربية المستمرة: تشمل إكساب المعلمين مهارات النمو الذاتي وتبادل الخبرات.
7. تطوير المناهج: وتشمل إعداد وتجريب وتقويم المناهج الدراسية، وتدريب المعلمين على تنفيذ المناهج المطورة.
8. التقويم: تشمل مهارات تقويم المشرف لعمله، وتقويم المعلمين وجوانب العملية التربوية، ومهارة توظيف نتائج التقويم لتطوير عملهم.
9. التغيير والتطوير: تشمل توظيف نتائج البحوث والدراسات التربوية في عملية التخطيط للتغيير والتطوير التربوي.
10. التوجيه والإرشاد: وتشمل كسب ثقة المعلمين للتعبير عن حاجاتهم المهنية والعمل على تلبية هذه الحاجات.
11. العلاقات الإنسانية: تشمل احترام شخصيات المعلمين واحتياجاتهم، والاعتراف بقدراتهم وإقامة علاقة طيبة معهم.
12. العلاقات العامة: تشمل تنمية علاقات ايجابية بين المدرسة والمجتمع.
13. كفايات إدارية: تشمل تهيئة البيئة المناسبة للمعلمين ليعلموا بكفاية وفعالية واطمئنان.

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة بأنه جميع المجالات المذكورة مهمة بدرجة عالية حسب رأي المشرفين التربويين، مع تفاوت المشرفين في درجة استخدامهم لها. حيث ارتفعت درجة استخدامهم لتقينات الإشراف والتخطيط الدراسي والتفاعل والاتصال مع الجماعات، والتقويم، والإرشاد والتوجيه، بينما انخفضت درجة استخدامهم لمجالات التربية المستمرة، تطوير المناهج، التغيير والتطوير، والعلاقات العامة. وأوصت الدراسة بتطوير عملية تدريب المشرفين وإعدادهم في بحث توضيح برامج تدريبية قائمة على أساس الكفايات الأدائية واستخدام أساليب تربوية حديثة.

- دراسة الأيوب (1990): هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات المشرفين التربويين في الأردن لدرجة أهمية مهامهم الإشرافية، ودرجة ممارستهم لها. وقد شملت عينة الدراسة على (97) مشرفاً تربوياً، وهم جميع أفراد مجتمع الدراسة وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. كان تصور المشرفين التربويين لأهمية مهامهم الإشرافية مرتبة حسب أهميتها كالأتي: المناهج، النمو المهني، إدارة الصفوف، التعليم والتعلم، الإدارة المدرسية، الاختبارات، العلاقة مع الزملاء والمجتمع، والتخطيط.
2. كان تصور المشرفين التربويين لدرجة ممارستهم لمهامهم الإشرافية كما يلي: إدارة الصفوف، المناهج، النمو المهني، التعليم والتعلم، العلاقة مع الزملاء والمجتمع، الإدارة المدرسية، التخطيط، الاختبارات.
3. إن المشرفين التربويين لا يمارسون مهامهم الإشرافية بدرجة تتفق مع درجة أهميتها.

- دراسة حسن (1991): هدفت هذه الدراسة إلى تعرف دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين، وقد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن السؤالين التاليين:

1. ما مدى ممارسة المشرف التربوي لدوره في تحسين النمو المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في مدارس وكالة الغوث في الأردن؟
2. هل يختلف دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين في مدارس وكالة الغوث في الأردن من وجهة نظر المعلمين باختلاف الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي؟

وقد أظهرت نتائج هذه الدراسة ما يلي:

1. جاءت مجالات دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين مرتبة تنازليا حسب رأي المعلمين والمعلمات كما يلي: الانتماء للمهنة، التخطيط للتدريس، الأساليب وطرائق التدريس، الكتاب المدرسي والمنهاج، التقويم والاختبارات، التقنيات الإشرافية، الوسائل التعليمية في التدريس.
2. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α=0.05) بين رأي المعلمين في دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين تعزى إلى جنس المعلم.
3. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α=0.05) بين رأي المعلمين في دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين تعزى إلى خبرة المعلم.
4. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α=0.05) بين رأي المعلمين في دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين تعزى إلى المؤهل العلمي.

• دراسة القاسم (1992): هدفت هذه الدراسة إلى تطوير نظام اختيار وتدريب المشرفين التربويين في الأردن في ضوء الفكر الإداري المعاصر، وتألفت عينة الدراسة من (216) فرداً وتوصلت الدراسة إلى إيجاد أنموذج مقترح لاختيار وتدريب المشرفين كما يلي:

- مدخلات الأنموذج المقترح ويشتمل على أهداف نظام الاختيار، وأسس نظام الاختيار، والمهمات والكفايات، وأهداف التدريب، والاحتياجات التدريبية، والمدربين، والإمكانات المادية والتمويل.
- عمليات التحويل في الأنموذج المقترح، وتشتمل على التنظيم الإداري، والتدريبي والمقابلات والاختبارات والبرامج التدريبية، وأساليب التدريب والتعيين.
- مخرجات الأنموذج المقترح وتشتمل على تقويم المشرفين التربويين.
- التغذية الراجعة في الأنموذج، وتشتمل على تزويد القائمين على عملية الاختيار والتدريب وأصحاب القرار بالمعلومات اللازمة للكشف عن جوانب القصور والخلل في النظام لمعالجتها وتعزيز جوانب النجاح فيه.

• دراسة بطاح (1993): هدفت هذه الدراسة للتوصل إلى مجموعة من الأسس التي يتم على أساسها اختيار المشرف التربوي في الأردن من خلال استبانه أعدها الباحث وتم توزيعها على

(551) من المشرفين ومديري المدارس والمعلمين وأشارت النتائج إلى أن الأسس التي يجب أن تراعى عند الاختيار ما يلي: الصفات الأخلاقية، والصفات الشخصية، والكفاية الفنية المقيسة من قبل مدير المدرسة والمشرف التربوي، والمظهر الخارجي، والمقابلة الفردية، والاختبار الكتابي، والخبرة التعليمية، والمؤهل العلمي والمسلكي. وجاءت الصفات الأخلاقية والشخصية في مقدمة البحث، فيما جاءت أسس الخبرة التعليمية والمؤهل العلمي في نهاية القائمة.

- دراسة الشريدة (1993): أجرى الشريدة دراسة بعنوان (دور المشرف التربوي في تحسين العمليات التعليمية في المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلمين) والتي هدفت إلى معرفة دور المشرف التربوي في تحسين العمليات التعليمية في المدارس الأساسية، وبيان اثر كل من الجنس والخبرة والمؤهل في تحديد ذلك الدور، من وجهة نظر أفراد العينة.

وحاولت الدراسة الإجابة عن السؤالين التاليين:

1. ما دور المشرف التربوي في تحسين العمليات التعليمية في المدرسة من وجهة نظر المعلمين؟
2. هل تختلف وجهات نظر المعلمين حول دور المشرف في تحسين العمليات التعليمية في المدرسة باختلاف جنسهم وخبراتهم ومؤهلاتهم؟

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. جاء رأي المعلمين في دور المشرف التربوي في تحسين العملية التعليمية حول الوسط، بمتوسط حسابي (2.69) وبنسبة (53.92٪).
2. جاءت مجالات دور المشرف التربوي مرتبة بنسبها المئوية حسب رأي المعلمين في ممارسة هذا المجال كما يلي:

المتابعة والتقييم 58.4٪ والكفايات المهنية 54.4٪، والتخطيط 53.4٪، والأنشطة والوسائل والمنهاج 35.4٪، والعلاقات الاجتماعية الإنسانية والتواصل 50٪.

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية (α=0.05) بين رأي المعلمين في دور المشرف تعزى إلى الجنس لصالح الإناث، والى الخبرة لصالح ذوي الخبرة الطويلة، والى المؤهل لصالح حملة دبلوم كليات المجتمع.

- دراسة صالح (1995): أجرى صالح دراسة بعنوان دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين في مدارس وكالة الغوث في الأردن، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين ولإبراز هذا الدور قام الباحث باستخدام استبانه خاصة بهذه الدراسة. وتكونت عينة الدراسة من (404) معلما ومعلمة تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية وقد تضمنت الاستبانه سبعة مجالات التخطيط التدريسي، والوسائل التعليمية، والتقويم والاختبارات، والتقنيات الإشرافية، والانتماء للمهنة وتطوير المنهاج والكتاب المدرسي. وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

1. جاءت مجالات دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين مرتبة تنازليا حسب رأي المعلمين والمعلمات كما يلي: الانتماء المهني، التخطيط للتدريس والأساليب وطرائق التدريس، الكتاب المدرسي والمنهاج، والتقويم والاختبارات والتقنيات الإشرافية والوسائل التعليمية في التدريس.
2. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α=0.05) بين رأي المعلمين والمعلمات في تحسين النمو المهني للمعلمين يعزى للجنس والمؤهل أو خبرة المعلم. وقد أوصى الباحث بضرورة تنويع الأساليب الإشرافية المتبعة في الإشراف على المعلمين، والتركيز على عقد الدورات التدريبية للمعلمين وتدريبهم على إنتاج الوسائل التعليمية مع زيادة عدد المشرفين في المناطق التعليمية التابعة لوكالة الغوث.

- دراسة البطاينة (1996) وعنوانها: "الاحتياجات التدريبية لمشرفي التربية المهنية في الأردن من وجهة نظرهم في المرحلة الأساسية" وهدفت إلى تعرف الاحتياجات التدريبية لمشرفي مبحث التربية المهنية في الأردن من وجهة نظرهم في المرحلة الأساسية؛ وتحديداً: حاولت الدراسة الكشف عن الاحتياجات التدريبية لمشرفي مبحث التربية المهنية في مديريات التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظرهم، وهل تختلف هذه الاحتياجات باختلاف الجنس والتخصص، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مشرفي التربية المهنية بحاجة ماسة للتدريب على جميع فقرات استبانه الاحتياجات التدريبية لمشرفي التربية المهنية للمرحلة الأساسية، ولم تظهر فروق تعزى للجنس أو للتخصص. وأوصت الباحثة بعقد دورات تدريبية لمشرفي مبحث التربية المهنية لإكسابهم الكفايات الأساسية لمهنة الإشراف التربوي، والتركيز على الاحتياجات التدريبية التي احتلت أولويات أكثر من غيرها

عند وضع برامج تدريبية لمشرفي مبحث التربية المهنية، وأوصت الباحثة أيضا بإجراء المزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال ومقارنة نتائجها بنتائج هذه الدراسة.

• دراسة العوض (1996): أجرى العوض دراسة بعنوان "المعارف والمهارات اللازمة للمشرف التربوي لإنجاح دوره الإشرافي حيث هدفت هذه الدراسة إلى وضع قائمة بالمعارف والمهارات اللازمة للمشرف التربوي وتحديد درجة امتلاك المشرف التربوي لها. وتكونت عينة الدراسة من (364) معلما ومعلمة تابعين لمديريات التربية والتعليم في الكورة وبني كنانة والأغوار الشمالية. وقد طور الباحث لغرض دراسته استبانه تكونت من (79) فقرة موزعة على المجالات التالية: القيادة، والتخطيط والمناهج، والكتب المدرسية، والعلاقات الإنسانية والنمو الذاتي، والاختبارات، وإدارة الصفوف، والتقويم، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

دلت نتائج المتوسطات الحسابية إن المشرفين التربويين يمتلكون (53) مهارة بدرجة كبيرة، و (26) مهارة بدرجة متوسطة تتوزع على مجالات الدراسة بنسب متفاوتة. كما جاءت مجالات امتلاك المشرف التربوي للمعارف والمهارات الإشرافية مرتبة تنازليا حسب رأي المعلمين كما يلي: العلاقات الإنسانية، إدارة الصف والنمو الذاتي، القيادة، التخطيط، التقويم، الاختبارات، المناهج والكتب المدرسية. وانه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α=0.05) تعزى للجنس أو للخبرة أو المؤهل بين رأي المعلمين في تحديدهم لدرجة امتلاك المشرف التربوي للمعارف والمهارات. وأوصى الباحث ببعض التوصيات في ضوء نتائج دراسته منها:

- وضع برامج تدريبية للمشرفين التربويين تتعلق ببناء الاختبارات.
- تشجيع المشرف التربوي على القيام ببحوث إجرائية من خلال تقديم الحوافز المادية والمعنوية.
- مشاركة المشرف التربوي في وضع المناهج وتأليف الكتب المدرسية.

• دراسة بني مصطفى (1997)، هدفت هذه الدراسة إلى تعرف دور المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلمين حديثي التخرج في محافظة جرش وذلك ضمن أربعة مجالات هي التخطيط، التقويم، وتنفيذ الدروس، وتوجيه وإرشاد الطلاب، ولتحقيق هدف الدراسة أعدت الباحثة استبانه شملت 65 كفاية إشرافية موزعة على المجالات الأربعة السابقة ووزعت على عينة عشوائية

عدد أفرادها 75 معلماً ومعلمة من كافة مدارس محافظة جرش من أصل مجتمع دراسة من جميع المعلمين والمعلمات الذين تم تعيينهم في وزارة التربية والتعليم اعتبارا من بداية العام الدراسي 95 / 96 وبلغ عددهم 150 معلماً ومعلمة واستخدمت المتوسطات الحسابية والمعالجات الإحصائية وكانت النتائج على النحو الأتي:

- أن ممارسة المشرفين التربويين للكفايات الإشرافية تركزت في الدرجة المتوسطة والعالية والقليلة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات حديثي التعيين في محافظة جرش.
- هناك قصور في أداء المشرفين التربويين لدورهم في تحسين أداء المعلمين حديثي التعيين في محافظة جرش.
- لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لمتغير الخبرة.

- دراسة سالم (1998) وعنوانها: "الصعوبات الإدارية والتقنية التي تعاني منها التربية المهنية في المرحلة الأساسية من التعليم في محافظة الكرك، الأردن" فقد هدفت إلى تعرف نوعية الصعوبات، التي تعاني منها التربية المهنية ودرجاتها في مرحلة التعليم الأساسي في محافظة الكرك، من خلال الإجابة عن أسئلة منها: ما الصعوبات الإدارية والتقنية التي تعاني منها التربية المهنية في المرحلة الأساسية من وجهة نظر كل من معلمي التربية المهنية ومديري المدارس، والمشرفين التربويين؟ وهل تختلف درجة تحديد المعلمين للصعوبات التي تواجه التربية المهنية في المرحلة الأساسية تبعا للمتغيرات المستقلة: الجنس، والمؤهل العلمي، والتخصص، وحجم الصف، والسلطة المشرفة، والخبرة، على مستوى الدلالة (α=0.05)؟ وهل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) في درجة تحديد المعاناة من الصعوبات التي تواجه التربية المهنية في المرحلة الأساسية تعزى للمرتبة الوظيفية: معلم، ومدير مدرسة، ومشرف تربوي؟

وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي التربية المهنية ومعلماتها في المرحلة التعليم الأساسي، من الصف (1−10) في المدارس الحكومية والخاصة، ومن المديرين والمديرات في المدارس نفسها، ومن مشرفي التربية المهنية ومشرفاتها. وقد بلغ مجتمع الدراسة (490) منهم: (258) معلما ومعلمة، و(223) مديرا ومديرة، و(9) مشرفين ومشرفات. أما عينة الدراسة فقد بلغ مجموعها (252) منهم: (132) معلما ومعلمة، و(111) مديرا ومديرة، و(9) مشرفين ومشرفات.

ولأغراض دراستها صممت الباحثة استمارة اشتملت على إحدى وسبعين فقرة موزعة على عشرة مجالات هي: المعلمون، المنهاج، والتخطيط والتزويد، والوسائل والأساليب والأنشطة، والاختبارات والتقويم، والإشراف والإدارة المدرسية، والبناء المدرسي، والطلبة، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، وخلصت الدراسة إلى نتائج مهمة من أبرزها: إن مبحث التربية المهنية يعاني من صعوبات عدة وبدرجات متفاوتة في المجالين الإداري والتقني ومنها؛ البناء المدرسي، وأولياء الأمور والمجتمع المحلي، والطلبة، والمعلمون، والمنهاج، والإشراف، والوسائل والأساليب والأنشطة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للجنس في مجالات؛ المعلمين، والتخطيط والتزويد، والاختبارات والتقويم. ولا توجد فروق في مجالات؛ المناهج، والوسائل والأساليب، والإشراف، والبناء المدرسي، وأولياء الأمور، والمجتمع المحلي. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي في مجالات؛ المنهاج، والإشراف، والتخطيط والتزويد، ولا يوجد اثر للمؤهل العلمي على بقية مجالات الدراسة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص على جميع مجالات الدراسة باستثناء الإشراف، والإدارة المدرسية، والطلبة، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتوسط حجم الصف على جميع مجالات الدراسة باستثناء البناء المدرسي والطلبة. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) تعزى للسلطة التعليمية على المجالات الآتية: التخطيط والتزويد، والإدارة المدرسية، والطلبة، وأولياء الأمور، والمجتمع المحلي، ولا توجد فروق على مجالات: المعلمين، والمنهاج، والوسائل والأساليب والأنشطة، والإشراف، والبناء المدرسي. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للخبرة على جميع مجالات الدراسة باستثناء مجال أولياء الأمور والمجتمع المحلي. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α=0.05) تعزى للمرتبة الوظيفية (معلم، مدير مدرسة، ومشرف تربوي) على جميع مجالات الدراسة ما عدا مجال الإدارة المدرسية.

- دراسة المساعيد (1998): أجرى المساعيد دراسة بعنوان (دور المشرف التربوي في تطوير النمو المهني لمعلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مدارس البادية الشمالية في الأردن) التي هدفت إلى تعرف دور المشرف التربوي في تطوير النمو المهني لمعلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مدارس لواء البادية الشمالية في الأردن تبعا لاختلاف جنس المعلم، وخبرته في التدريس، ومؤهله العلمي.

وقد حاولت هذه الدراسة الإجابة عن السؤالين التاليين:

1. ما مدى ممارسة المشرف التربوي لدوره في تطوير النمو المهني لمعلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مدارس لواء البادية الشمالية في الأردن من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.
2. هل يختلف دور المشرف التربوي في تطوير النمو المهني لمعلمي ومعلمات المرحلة الأساسية في مدارس لواء البادية الشمالية في الأردن من وجهة نظر معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية تبعا لاختلاف الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي.

قد أظهرت نتائج هذه الدراسة ما يلي:

1. جاءت مجالات دور المشرف التربوي في تطوير النمو المهني للمعلمين مرتبة تنازليا حسب رأي المعلمين والمعلمات كما يلي: إدارة الصف، الأساليب وطرق التدريس، التقويم والاختبارات، المنهج والكتاب المدرسي، التخطيط للتدريس، العلاقات الإنسانية، الوسائل التعليمية في التدريس.
2. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α=0.05) بين رأي المعلمين في دور المشرف التربوي في تطوير النمو المهني للمعلمين تعزى إلى جنس المعلم.
3. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α=0.05) بين رأي المعلمين في دور المشرف التربوي في تطوير النمو المهني للمعلمين تعزى إلى خبرة المعلم.
4. لم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى (α=0.05) بين رأي المعلمين في دور المشرف في تطوير النمو المهني للمعلمين تعزى إلى المؤهل العلمي.

- دراسة الوادي (1998): هدفت هذه الدراسة إلى تطوير معايير تربوية يمكن الرجوع إليها عند اختيار المشرفين التربويين، وتألف مجتمع الدراسة من (202) مشرفا ومشرفة تربوية، وعينة الدراسة من (85) وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

1. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المعايير الواجب مراعاتها عند اختيار المشرف التربوي تعزى لمتغير الجنس عدا معيار الإعداد المهني حيث كان الفرق لصالح الإناث.
2. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المعايير الواجب مراعاتها عند اختيار المشرف التربوي تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة الطويلة.

3. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المعايير الواجب مراعاتها عند اختيـار المـشرف التربوي تعزى لمتغير المرحلة التعليمية.
4. يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في المعايير الواجب مراعاتها عند اختيار المشرف التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي وهي معايير الخبرة والسمات الشخصية والإعداد المهني.

- دراسة البلوشي (1999): هدفت هذه الدراسة إلى تطوير معـايير اختيـار المـشرفين التربويين في سلطنة عمان، والتعرف إلى مدى اختلاف هذه المعايير وفقاً لمتغير المؤهل العلمـي، وعدد سنوات الخبرة والمستوى الوظيفي لأفراد العينة. وقد تألفت الدراسة من (406) من الإداريين، والمشرفين التربويين، ومديري المدارس، والمعلمين الأوائل، في خمس مناطق تعليمية، ومن بـين المعايير التي يمكن الاعتماد عليها في عملية الاختيار، والتي أظهرتها نتائج الدراسة ما يأتي:

الحصول على درجة البكالوريوس كحد أدنى، والخبرة في مجال التعليم والتدرج من معلـم إلى معلم أول، والخبرة في النواحي الإدارية، والتمتع بالصفات الأخلاقية والالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، وخلو الملف الشخصي من التنبيهات والعقوبات في السنوات الثلاث الأخيرة. والمقدرة على إجراء الأبحاث ذات الصلة بعمل المشرف التربوي واجتياز المقابلة الشخصية واختيـار الـسمات الشخصية.

- دراسة الجنيدي (1999)، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الواقع التدريبي والتدريب المأمول على الاحتياجات التدريبية للمشرفين التربويين في فلسطين من وجهتـي نظـرهم ونظـر رؤسائهم، وتألفت عينة الدراسة من 156 مشرفاً و21 رئيساً، وقـد أظهـرت نتـائج الدراسـة أن الاحتياجات التدريبية لمجالات أفراد عينة الدراسة مرتبة تنازليا حسب الأهمية كما يلي:

أولا العلاقات الإنسانية، ويليها الاتصال والتواصل ثم القيادة، فالتخطيط، فـالنمو المهنـي، وتطوير المعلمين، ثم القياس والتقويم في التربية، فالمناهج الدراسية وأخيرا البحث والدراسات.

- دراسة الخشمان (2000) وعنوانها: "دور مشرفي التربية المهنية في تحسين أداء معلمي المادة من وجهة نظر المعلمين في المديرية العامة لمحافظة العاصمة" وهـدفت إلـى معرفـة دور مشرفي التربية المهنية في تحسين أداء معلمي المادة من وجهة نظر المعلمين في المديرية العامـة للتربية والتعليم لمحافظة العاصمة، تبعا لاختلاف جنس المعلم، وخبرته ومؤهله العلمي، والدورات

التي حضرها. ولجمع المعلومات الخاصة بالدراسة استخدم الباحث استبانه قام ببنائها والتأكد من صدقها، وثباتها، وقد تضمنت (49) فقرة موزعة على مجالات ستة هي: التخطيط، وأساليب التدريس، والأنشطة، والوسائل التعليمية، وإدارة الصف والتفاعل الصفي، والتطوير المهني، والتقويم. وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التربية المهنية في المدارس الحكومية التابعة لمديريات التربية والتعليم في كل من: عمان الأولى، والثانية، والثالثة، والبالغ عددهم (210) معلم ومعلمة، وطلب إلى أفراد العينة تحديد درجة ممارسة الدور على مقياس ليكرت الخماسي التدريج، وتم التوصل إلى نتائج الدراسة باستخراج متوسطات درجة الأهمية النسبية، والانحرافات المعيارية، واختبار تحليل التباين الأحادي. وقد أظهرت نتائج دراسته عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى إلى الجنس والمؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة تعزى إلى الخبرة وحضور دورات تطويرية. وأوصى الباحث بتعيين مشرفين تربويين متخصصين في مجال التربية المهنية، وعقد دورات تدريبية في مجال التربية المهنية لمشرفيها وتوفير مكتبة خاصة بالإشراف التربوي وزيادة عدد مشرفي التربية المهنية، وإجراء جزء من البحوث في جوانب أخرى من مادة التربية المهنية.

- دراسة الحداد (2001): خلصت هذه الدراسة إلى أن هناك شروطاً ينبغي توافرها في اختيار المشرف التربوي ومنها: أن يكون المرشح حاصلا على مؤهل علمي وتربوي على المستوى الجامعي، ولديه خبرة في التدريس لمدة لا تقل عن عشر سنوات، وان يكون قد مر ببرنامج تدريبي عملي في مجال الإشراف التربوي، وتكون تقديرات الكفاءة المهنية له بدرجة ممتازة في السنتين الأخيرتين، إضافة إلى اجتيازه اختبار القبول أو المقابلة الشخصية، وان تكون لديه الرغبة الشخصية الجادة في مهنة الإشراف، وان يكون متميزا في نشاطه العلمي في مجال البحث والتجديد، وكذلك حضوره الدورات التدريبية، إضافة إلى الأقدمية في التعيين، وان يكون صاحب شخصية متزنة قويم الأخلاق، وان يتمتع بصحة نفسية جيدة.

- دراسة بني خالد (2002): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة المعايير المعتمدة لاختيار مديري المدارس الحكومية في محافظة اربد من وجهة نظر المديرين والمشرفين وقد توصلت هذه الدراسة إلى:

1. من وجهة نظر مديري المدارس كانت أعلى المعايير أن يتمتع مدير المدرسة برؤيا شمولية واسعة وبعيدة المدى والذكاء والاستعداد للأخذ بالمخاطرة والمبادرة والقدرة على التعامل مع المعلومات والبيانات واستخدامها وتوظيفها، والقدرة على استخدام التكنولوجيا المناسبة لتحقيق أهداف المؤسسة والاطلاع المستمر على ما يتعلق بمهنته من خلال متابعة المستجدات الفنية والمهنية، أي أنها كانت على التوالي المعايير المهنية، الإبداعية والشخصية، الأكاديمية الفكرية وأخيرا الإنسانية.
2. كما أشارت النتائج إلى المعايير التي يمكن اعتمادها لاختيار مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المشرفين هي الاطلاع المستمر على كل ما يتعلق بمهنته من خلال متابعة المستجدات الفنية والمهنية، والتخطيط الاستراتيجي للمؤسسة، ومؤهلاته في المجال التربوي المتمثلة بدبلوم التربية والقدرة على تنظيم وإدارة مجموعات العمل وفهم ديناميات الجماعة وأخيرا ابتكار الحلول للمشكلات الطارئة.

• دراسة عيده (2003)، هدفت هذه الدراسة إلى استطلاع واقع الإشراف التربوي وأبعاده في الأردن في ضوء الاتجاهات المعاصرة، وتكونت عينة الدراسة من (173) مشرفا و(318) مديراً و(882) معلماً وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الإشراف التربوي في الأردن تميز بقلة عقد اللقاءات الدورية بين المعلمين والمشرفين، وقلة عدد الزيارات المخطط لها، وضعف مشاركة المشرفين التربويين في تخطيط المناهج الدراسية، وعدم خضوع أسس اختيار المشرفين التربويين للمراجعة المستمرة، وعدم مراعاتها لأهمية الاختبارات التشخيصية، والشخصية المتوازنة للمتقدمين.

• دراسة ثلجي (2007): والتي هدفت إلى تطوير معايير اختيار القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري الإدارات ومديري المديريات في مركز الوزارة ومن مديري التربية والتعليم وعددهم (111) وتكونت عينة الدراسة من (21) فرداً تم اختيارهم عشوائياً من هذا المجتمع. وتوصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

1. تحددت المعايير المعمول بها حالياً في اختيار القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بما يلي: المؤهل العلمي، والمقابلات الشخصية، وسنوات الخبرة، والأقدمية في الدرجة، والتقدير لآخر سنتين، والبرامج التدريبية، وبطاقات الوصف الوظيفي.

2. تضمنت المعايير التي يجب اعتمادها في اختيار القيادات التربوية من وجهة نظر القيـاديين التربويين بالإضافة إلى المعمول بها حالياً على ما يلي: الكفايات، السمات الشخصية، إتقان اللغة الانجليزية، الاختبارات التنافسية، والرتب، والرخـصة الدوليـة لقيـادة الحاسـوب، والتسلسل الإداري، واستخدام التكنولوجيا، وتزكية كبار الرؤساء، والسيرة الذاتية، والمؤهل التربوي.
3. توصلت الدراسة إلى اقتراح معايير لاختيار القيادات التربوي في وزارة التربيـة والتعلـيم الأردنية تمثلت في أربعة مجالات هي:
   - معايير المؤهلات العلمية والتربوية.
   - معايير السمات الشخصية للقيادات التربوية.
   - معايير الخبرة العملية للقائد التربوي في مجال العمل الإداري.
   - معايير الكفاية والفاعلية في العمل.

ب- الدراسات الأجنبية

- أجرى كولفارد (Colvard, 1986): دراسة هدفت إلى تحديد المعايير الأكثر أهمية في اختيار مدير التربية والتعليم كما يراها رؤساء المجالس المدرسية في (6) ولايات مـن الولايـات المتحدة الشمالية والوسطى المختارة، وقد ركز على ثلاثة أسئلة هامة في دراسته هي: ما المعـايير الأكثر أهمية التي يعتمدها أفراد المجالس التربوية في اختيارهم لمدير التربية والتعليم؟ وهل تختلف المعايير المستخدمة في اختيار مدير التربية والتعليم من ولاية لأخرى؟ وهل يؤثر حجم المدرسـة على المعايير المعتمدة في اختيار مدير التربية والتعليم؟ وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها:

أ. سجلت مدارس المقاطعة أعلى درجة أهمية بالنسبة للسمات الشخصية، مترافقة مع الخبـرة والتدريب التربوي.

ب. اعتبار سمة القيادة أكثر أهمية من قبل رؤساء المجالس المدرسية.

- دراسة ريتشارد (Richard 1987): أجرى ريتشارد دراسة حول دور المشرف التربوي في المدارس الحكومية العامة كما يتصورها المشرفون العامون ورؤساء المجالس المدرسية في ولاية اركنساس وكانت أهداف هذه الدراسة:

1. تحديد مجالات الدور من حيث مكانة المشرفين التربويين والتي يتفق عليها رؤساء المجالس المدرسية والمشرفون العامون.
2. تحديد مجالات دور المشرف العام غير المتفق عليها الرؤساء والمشرفون العامون.

واشتملت الدراسة جميع مجتمع الدراسة المستهدف دراستهم من مشرفين تربويين ورؤساء المجالس للمناطق التعليمية الحكومية بولاية اركنساس وقد أجاب (88٪) من المشرفين التربويين و(61٪) من رؤساء المجالس التربوية واستخدام الباحث استبانه لسلوك المشرف العام تشمل تسعة مجالات من مسؤوليات المشرف التربوي، وكانت هي القيادة التعليمية، المنهاج، وإدارة تدريب المعلمين وإدارة الصف، والتجهيزات المدرسية، والعلاقات العامة، والتنظيم والتركيب الإداري والتخطيط العام، واستخدام الباحث خمس متغيرات ديمغرافية وهي العمر، وسنوات العمل كمشرف تربوي في النظام الحالي، والعدد الإجمالي لسنوات الخبرة كمشرف عام والمستوى التعليمي وحجم المنطقة التعليمية. وقد كشفت الدراسة على وجود فروق كبيرة ذات دلالة إحصائية في تصورات المشرفين العامين وتصورات رؤساء المجالس المدرسية فيما يتعلق بدور المشرف العام في إدارة الصف، فقد تصور رؤساء المجالس إن المشرفين العامين كانوا مشاركين أكثر في هذا المجال بشكل اكبر مما يتصوره المشرفون العامون ذلك، وقد وجد أن هناك علاقة وثيقة فيما يتعلق بالمتغيرات الديمغرافية وذلك في إجابات المشرفين العامون وفقا لحجم المنطقة التي كان يعمل بها المشرف التربوي وفي إجابات رؤساء المجالس وفقا للمستوى الثقافي لديهم.

- دراسة كرافتس (Crafts, 1989) وعنوانها "اتجاهات الإداريين (في حقل التربية المهنية) نحو برامج إعداد المعلمين طويلة الأمد"، وهدفت إلى التحقق من اتجاهات أولئك الإداريين في مجالات: إدراك الحاجة إلى تمديد فترة تربية المعلمين لما بعد البكالوريوس، وإدراك قيمة محتوى التعليم العام في برامج تربية المعلمين، والمعتقدات الخاصة بالجهة المشرفة على تربية المعلمين، والمعتقدات الخاصة بمدى ملاءمة برامج تربية المعلمين.

وقد صاغ الباحث أربع فرضيات للدراسة لاختبار الفروق المتعلقة بالاتجاهات، مع الأخذ في الاعتبار متغيرات: العمر، والجنس، والمركز الوظيفي، واللقب الإداري، والمؤهل. وطور الباحث استبانه شملت (49) سؤالا تتعلق بأسئلة الدراسة وفرضياتها، طبقت على الإداريين في حقل التربية المهنية من الاتحاد المهني الأمريكي – المنطقة الرابعة– التي تضم اركنساس، ولويزيانا، والميسيسبي، ونيو مكسيكو، واكلاهوما، وتكساس.

وخلصت الدراسة إلى إن الإداريين كانوا عموما مترددين فيما يتصل بالحاجة إلى تمديد برامج تربية المعلمين، (تدريب المعلمين) وفي ملاءمة البرامج الموجودة، وكيفية تنظيم برامج إعداد المعلمين طويلة الأمد، وكانوا راضين بشكل عام عن مكوناتها. وإنهم يعتقدون بشكل قاطع بان الدرجة الجامعية من مستوى البكالوريوس تؤهل المعلمين لان يعملوا في برامج التربية المهنية، وان برامج إعداد المعلمين طويلة الأمد ينبغي أن تشمل محتوى أكثر في مجال التربية الخاصة ومجالات متخصصة في التربية المهنية.

- دراسة ليلي كويست (Lily quist 1989)، هدفت الدراسة إلى معرفة المعايير المستخدمة في تقييم مديري المدارس الثانوية من قبل مجالس التعليم، ودلت نتائج الدراسة على الحاجة للمعرفة عن ظاهرة تقييم مديري المدارس، كما أشارت إلى أن المعايير المستخدمة في تقييم مديري المدارس هي مدى انضباط الطلبة داخل المدارس، ومقدرة المديرين على حل المشكلات والصراعات، ومساعدة المعلمين على أداء واجباتهم، وثقة مجلس التربية بالمدير، والمقدرة على التعامل مع المجتمع، والتعرف على المشاكل، والمقدرة على تحسين المنهاج، وإذكاء روح التعاون في المدرسة، وتحسين المجتمع، ودرجة الثناء أو الذم من قبل الآباء أو أفراد المجتمع المحلي والمعلمين، ومعرفة طرق التدريس، والأخلاق، والتحصيل الدراسي للطلاب.

- أجرت ليندي (Linde, 1995): دراسة هدفت إلى الإعداد والاستقطاب والاختيار والنماذج الوظيفية لمشرفي التربية وتحديد أنماط العمل الخاصة بهم من مدينة سايكاشوان بكندا حيث تكونت عينة الدراسة من (89) مشرفا تربويا تم توزيع الاستبانة عليهم وقد أوضحت نتائج الدراسة أن عملية الاختيار تمر بعدد من الخطوات تبدأ بالإعلان في الصحف ثم يقدم الأفراد طلباتهم ثم تعقد المقابلات الشخصية للمتقدمين، ويتم التركيز في عملية الاختيار على المهارات الإدارية والفنية

والعلاقات الشخصية ومدى مقدرة المتقدم على إقناع أعضاء اللجنة بأنه الأجدر والأفضل للمنصب الشاغر.

- دراسة اورمستون (Ormoston, 1995)، أجريت هذه الدراسة في بريطانيا حول الإشراف التربوي والتغيير وفيما إذا كانت عملية الإشراف تساعد في تطوير المعلم أو تكون عائقا ومانعا لأدائه الصفي، وفي هذه الدراسة قام أكثر من 800 معلم يعملون في 35 مدرسة ثانوية بتعبئة استبانه خاصة فور الانتهاء من زيارتهم صفياً، حيث قدموا معلومات حول خبراتهم وادراكاتهم واستجاباتهم نحو الزيارة الصفية وكان من نتائج هذه الدراسة ما يلي:
  - يرى المعلمون أن بعض المشرفين متعاونون ويساعدونهم في تحسين ممارساتهم الصفية.
  - يرى المعلمون أن عددا قليلا من المشرفين التربويين انتقاديون.
  - أن بعض المعلمين لا يتلقون تغذية راجعة عن الزيارات الصفية التي يقوم بها المشرفون التربويون وان حصل وان قدمت لهم فإنها عند كثير من المعلمين ضعيفة ولا يستفاد منها.
  - وجد أن 38٪ من عينة الدراسة يميلون إلى تغير سلوكهم التعليمي الصفي بعد الزيارة الصفية التي يقوم بها المشرف التربوي للمعلم في صفه، وبالمقابل وجد أن 41٪ من عينة الدراسة لا يميلون إلى تغير سلوكهم التعليمي بعد الزيارة الصفية.

- دراسة جونز (John`s, 2001): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل مهام وأساليب المشرف التربوي التي يمارسها في المدارس الابتدائية في ولاية فيرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تكونت عينة الدراسة من 174 مشرفاً ومشرفة، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن مهام وأساليب المشرف التربوي تنحصر في تنظيم التعليم، وتقويم المعلم من خلال حضوره الحصص الصفية وإعداد برامج التدريب أثناء الخدمة، وإعداد المواد التعليمية، وتطوير المناهج، ونشر المعلومات، كما أظهرت النتائج أن المشرفين التربويين يعتقدون أن من واجباتهم أن يمضوا وقتاً أطول في تنظيم وتقييم التعليم ونشر المعلومات.

ج- أوراق عمل مقدمة للحلقة الوطنية لرفع كفاية مشرفي التربية المهنية

- في ورقة عمل المصري (1995) حول أهداف التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساسي وطموحاته مقدم للحلقة الإقليمية عن رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية، انه من الأهداف التي تسعى التربية المهنية إلى تحقيقها توليد اتجاهات ايجابية لدى الطلبة نحو العمل اليدوي، وهذا يفيد عند بناء منهاج التربية المهنية.

وذكر في الورقة عن خصائص التربية المهنية الفعالة:

- بأنها جزء من التعليم العام.
- أنها تستمد كثيراً من مكوناتها ومحتواها من التعليم المهني.
- التكامل من المهارات الأدائية والمعلومات النظرية الفنية.
- اقتصاديات العمل (اختيار الأنشطة قليلة الكلفة).
- الانسجام مع البيئة والمحافظة عليها.
- التكامل مع النشاطات التربوية الأخرى.
- إن الطالب هو محور العملية التعليمية والتدريبية.

وعرضت الورقة صعوبات تطبيق التربية المهنية وصنفتها إلى أربعة مجالات هي:

- الصعوبات المتعلقة بالاتجاهات والقيم.
- صعوبات بشرية.
- صعوبات اقتصادية.
- صعوبات إدارية.

ودعا المصري في هذه الورقة إلى التخلص من القوالب الجاهزة في التربية المهنية خاصة لان ما ينطبق عليها لا ينطبق على الموضوعات الأخرى، وعندما تتوفر القدرات اللازمة لتنفيذ التربية فانه يمكن إعادة النظر في الكتاب والدليل.

- وفي ورقة عمل للمساد (1995) حول أساليب الإشراف التربوي في التربية المهنية مقدمة في الحلقة الإقليمية عن رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية، عرضت الورقة مفهوم الإشراف التربوي بأنه خدمة فنية متخصصة يقدمها المشرف التربوي للمعلم في المجال المعرفي

والادائي والقيمي (ينمو بعدها المعلم والمشرف التربوي) بقالب إنساني وديمقراطي يكفل بناء الثقة بينهما وتحسين الاتجاهات نحو العمل الإشرافي عموماً.

- وفي ورقة عمل جرادات وتفاحة (1995) حول التوجيه المهني من خلال التربية المهنية مقدمة للحلقة الإقليمية عن رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية تناولت الورقة مفهوم التوجيه في انه عملية منهجية تستهدف توجيه الأفراد نحو الوصول إلى القرار المهني السليم الناضج، من خلال مساعدتهم على معرفة ذاتهم والتعرف إلى عالم العمل وامتلاك المهارات الخاصة باتخاذ القرار واختيار مجال رئيس للدراسة.
- وفي ورقة عمل لعطوان (1995) حول الإفادة من مصادر البيئة المحلية في دعم مبحث التربية المهنية مقدمة للحلقة الوطنية عن رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية، عرضت الورقة لمحة سريعة عن تطور التربية المهنية في الأردن في السبعينات والثمانينيات وأشارت إلى الفرص المتوفرة في القطاعات الخدمية والصناعية، والزراعية، والصحية، التي يمكن الاستفادة منها.

كما طرحت الورقة تساؤلات عدة حول إمكانية تعاون هذه القطاعات مع المدارس في تنفيذ المنهاج وتعرضت للصعوبات التي تواجه ذلك مثل:

- عدم وجود تشريع يلزم هذه القطاعات بالتعاون.
- عدم تناسق التوزيع الجغرافي لهذه القطاعات في مناطق المملكة.
- عدم استعداد القطاع العام والخاص للإنفاق على برامج التدريب.

وتعرضت الورقة لكيفية الاستفادة من هذه الفرص بما يلي:

- الطلب من صاحب العلاقة بموضوع التربية المهنية الحضور إلى المدرسة في يوم محدد وساعة محددة.
- الترتيب لاستقبال طلبة الصف في يوم واحد لمدة ساعة أو ساعتين.

- وفي ورقة عمل لنصر الله، والنبتيتي (1995) مقدمة للحلقة الوطنية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية حول واقع تدريس التربية المهنية في المملكة الأردنية الهاشمية، عرضت الورقة موقع التربية المهنية في الخطة الدراسية لطلبة مرحلة التعلم الأساسي والمراحل التي مر بها تدريس المبحث خلال الفترات المختلفة والتطوير الذي حدث على ضوء خطة التطوير التربوي.

وتطرقت الورقة إلى مؤهلات معلم التربية المهنية وبينت نسب المعلمين والمعلمات غيـــر المتخصصين في تدريس التربية المهنية وأوضحت الورقة البرامج المتخصصة لإعداد معلم التربية المهنية في كليات المجتمع، وناقشت الورقة الصعوبات التي تواجه تدريس المبحث والعوامل التـــي تؤثر في تدريسه وركز على الاتجاهات الايجابية التي رافقت التجربة منها:

- لا توجد مشكلات مرتبطة بالمنهاج ومحتواه.
- أن توحيد المنهاج الذكور والإناث في الصفوف (1–7) كان توجهاً سليماً، ولن يسبب هــذا إشكالاً للطلبة.
- إحدى المشكلات التي تواجه المعلم هي العدد الكبير للطلبة في الشعبة الواحدة ويطلب مــن الوزارة إيجاد بعض البدائل التي يمكن أن تساعد المعلمين في حل هذه المشكلة.
- المنحى النظري في تدريس المبحث يتركز من خلال عدم تــوفر المــشغل والتجهيــزات والأدوات وعدم توفر المعلم القادر على التطبيق.
- يمكن استخدام الكتاب كدليل لتدريب المعلم إضافة لكونه كتاباً مدرسياً.
- أن المشاغل ذات المساحة القليلة (60م^2) قد تفي بحاجات مدارس القرى حالياً ولكنها لــن تكون مناسبة خلال السنوات القادمة.
- في مجال تدريب معلمي التربية المهنية أن تنشط مديريات التربية والتعلــيم لعقــد دورات ومشاغل تدريبية محلية. وان يرصد لهذه الدورات مخصصات مالية لتامين المواد الأوليـــة اللازمة سواء من مركز التدريب التربوي أو من مديريات التربية والتعليم.

- وفي ورقة عمل بطارسة (1995) مقدمة إلى الحلقة الوطنية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية حول التكامل بين مبحث التربية المهنية والمباحث الأخرى. تناولت الورقة مفهــوم التعليم الأساسي وأهدافه التي تسعى إلى مساعدة الفرد على تولي مستقبله بنفسه وتنمية قدراته العقلية وتشجيعه على التفكير السليم، أي أن التعليم الأساسي يسعى إلى التكامل بين البعدين الفكري والعلمي باستخدام اليد والعقل. ثم تحدثت الورقة عن التكامل بين التربية المهنية والموضــوعات الأخــرى وبينت أن هذا التكامل يظهر في الأهداف والمحتوى. وأرفق بالورقة قائمة بالموضوعات التي يظهر فيها هذا التكامل في المباحث الدراسية الأخرى مثل اللغة العربية، والرياضيات، والعلوم، والتربية

الإسلامية، ودعت الورقة إلى عقد لقاءات بين معلمي التربية المهنية ومعلمي المباحث الأخرى لدراسة موضوع التكامل وعرض أهداف التربية المهنية.

- وفي ورقة عمل تفاحه واللحام (1995) مقدمة إلى الحلقة الوطنية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية حول مشروع تنفيذي لتطبيق التربية المهنية في الصفوف 8، 9، 10.

عرضت الورقة أهداف التربية المهنية للصفوف (8، 9، 10) ودور التربية المهنية في التوجيه المهني. كما تناولت الورقة خصائص الوحدات التدريبية في الصفوف 8، 9، 10 وبينت أن عدد الوحدات للصف التاسع هو (26)، وحده تدريبية. وان تطبيق المنهاج لهذه الصفوف باختيار المدرسة مجالين من المجالات الخمسة. وان اختيار هذه الوحدات مرتبط بإمكانات المدرسة وموقعها ورغبة الطلبة وتوافر المعلم المختص. كما أوضحت الورقة أن الأنشطة الواردة في الدليل هي أنشطة مقترحة وعرضت نموذجا لتطبيق وحدة إزالة البقع. ونماذج لبطاقة تقويم الطالب.

- وفي ورقة عمل العناتي وعبيد (1995) مقدمة إلى الحلقة الوطنية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية حول إدارة مشغل التربية المهنية، تناولت الورقة مفهوم الإدارة بشكل عام وبينت إدارة المشغل في التربية المهنية تتضمن ترتيب التجهيزات وأماكن العمل وتوفير المواد الأولية وصيانة التجهيزات وقد تناولت كيفية التعامل مع سجلات مشغل التربية المهنية وكيفية تامين مستلزمات التدريب والأدوات المتوقع أن يقوم بها الطالب في مجال إدارة المشغل كما تناولت الورقة نماذج مشاغل التربية المهنية وكيفية إدارة الحديقة المدرسية وتنظيمها.

- وفي ورقة عمل سلامة، نزال (1995) حول أساليب التقويم في التربية المهنية مقدمة للحلقة الإقليمية عن رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية. تناولت الورقة مفهوم التقويم وأهدافه والمجالات التي يشملها التقويم في التربية المهنية ومنها:

  - تقويم المنتجات التعليمة للطلبة.
  - تقويم المدخلات التي تؤثر في النتاجات (منهاج، معلم، تسهيلات).
  - تقويم الطرائق والأساليب المستخدمة.

كما عرضت الورقة المتطلبات اللازم توافرها قبل إجراء التقويم مثل:

- تحديد أهداف التقويم.
- تحديد العناصر التي سيتم التقويم بموجبها.
- تقويم معايير التقويم.
- تحديد الأساليب التي ستستخدم.
- تحديد أدوات التقويم.

وركزت الورقة على تقويم المهارات النفس حركية وكيفية تقويم كل عنصر من عناصر المهارات الأدائية.

وقد خرجت الحلقة الإقليمية بعدة توصيات منها:

- عقد لقاءات، ندوات، حلقات على المستوى الوطني لبحث جوانب معينة في التربية المهنية من خلال بحوث ودراسات تجريبية اتفق عليها سابقا موجهه لإغراض التطوير.
- تحديد الكفايات الأدائية الأساسية لكل من معلم التربية المهنية ومشرفها على حد سواء وتصميم برامج تدريبية تحقق ذلك.
- إجراء دراسات شاملة تقويمية بمشاركة المعنيين (معلمين، مديرين، مشرفين) لتقويم فاعلية تنفيذ التربية المهنية والعمل على تخطي الصعوبات التي تواجه ذلك.
- توحيد إدارة الإشراف التربوي ليعنى بالتعلم بكافة فروعه
- تبادل الخبرة بين الدول العربية فيما يتعلق بالتربية المهنية للوصول إلى فهم مشترك لفلسفة وأهداف التربية المهنية من خلال قنوات اتصال وتواصل.
- إعادة النظر في إجراءات تقويم الطلبة في مجال التربية المهنية ليلائم خصائص المبحث.
- تطوير دور الإدارة التربوية فيما يتعلق بتطبيق التربية المهنية حيث أن نجاح ذلك يعتمد بدرجة كبيرة على التعاون والفهم لفلسفة وأهداف المنهاج.
- إعداد خطة للإفادة من مصادر البيئة المحلية في تطبيق التربية مبحث التربية المهنية وان يتم الاتصال بالمؤسسات المهنية ذات العلاقة لتنسيق ذلك.
- دعوة الجامعات الأردنية لصياغة برامج تأهيل وإعداد معلمي التربية المهنية.

ملخص الدراسات السابقة

ركزت الدراسات السابقة على المهام والواجبات وكفايات المشرفين التربويين بشكل عام وكفاياتهم في الأردن في المجالات الأشرافية المختلفة، حيث بينت الدراسات أن هناك عدة كفايات يجب توفرها في المشرف التربوي كي يكون مشرفاً تربوياً ناجحاً، ومن هذه الكفايات كفايات الاتصال، والكفايات التقنية، والكفايات الأكاديمية، والكفايات القيادية. كذلك بينت هذه الدراسات ضرورة امتلاك المشرف التربوي المقدرة على التغيير والتطوير، والتوجيه والإرشاد والعلاقات الإنسانية. أما بالنسبة لمهام المشرف التربوي، فقد بينت الدراسات أن المشرف التربوي يجب أن يكون قادراً على القيام بالمهام المتعلقة بالمناهج والنمو المهني، وإدارة الصفوف، والتعليم والتعلم، والإدارة المدرسية، والاختبارات، والعلاقة مع الزملاء والمجتمع والتخطيط. حيث بينت بعض الدراسات أن أحد المهام الرئيسة الموكولة بالمشرف التربوي هي عملية تطوير وتحسين العمليات التعليمية في المدرسة.

وفي مجال اختيار المشرفيين التربويين بشكل عام، فقد بينت الدراسات ضرورة مراعاة مجموعة من الصفات في اختيار المشرفين التربويين منها: الصفات الأخلاقية، والصفات الشخصية، والكفاية الفنية المقيسة من قبل مدير المدرسة والمشرف التربوي، والمظهر الخارجي، والمقابلة الفردية، والاختبار الكتابي، والخبرة التعليمية، والمؤهل العلمي والمسلكي.

وفي مجال التربية المهنية فقد بينت الدراسات السابقة الاحتياجات التدريبية لمشرفي التربية المهنية، والتي ركزت على رفع قدرات المشرفين في مجال تطوير المناهج، والتخطيط والتزويد، والوسائل والأساليب والأنشطة المستخدمة، وقدرات المشرف التربوي على إعداد الاختبارات والتقويم. وذهبت بعض الدراسات العربية في هذا المجال إلى ضرورة تحديد الشهادة الدنيا للمشرف التربوي بشهادة البكالوريوس كذلك ضرورة تمتع المشرف التربوي بسنوات خبرة مقبولة وممارسته للعمل كمعلم للتربية المهنية كضرورة لاكتساب المهارات في مجال التربية المهنية وذلك لنقل هذه المهارات خلال العمليات الإشرافية. كذلك بينت الدراسات ضرورة أن يمتلك المشرف التربوي في مجال التربية المهنية المقدرة العلمية على إجراء الدراسات في المجالات المهنية المختلفة وذلك بغية تطوير مهاراته الفنية والأكاديمية في هذا المجال.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة بطاح 1993 ، إذ اتفقت الدراستان على الصفات الشخصية ، والأخلاقية كمعايير لاختيار المشرفين التربويين .

كما اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الوادي 1998 في معايير الخصائص الشخصية ، الخبرة، المؤهل العلمي ، والإعداد المهني .

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة البلوشي في الصفات الأخلاقية والخصائص الشخصية والمؤهل العلمي والخبرة كمعايير لاختيار المشرفين التربويين .

واتفقت الدراسة مع دراسة الحداد 2001 في معايير المؤهلات العلمية والخبرات والخصائص الشخصية .

واتفقت الدراسة مع دراسة ثلجي 2007 في السمات الشخصية والفنية والأخلاقية ، والخبرات والمؤهل العلمي .

واختلفت هذه الدراسة مع دراسة الوادي 1998 بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في المعايير الواجب مراعاتها عند اختيار المشرف التربوي تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة ، بينما الدراسة الحالية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة .

جاء تناول الدراسات السابقة لمعايير اختيار المشرف التربوي بشكل عام أو في مجال التربية المهنية مركزاً على جوانب محددة، بينما تتناول هذه الدراسة اختيار المشرف التربوي في مجال التربية المهنية من حيث المعايير الأكاديمية، والمعايير المهنية،والمعايير الأخلاقية والتي تعمل معاً على تحقيق التكامل في اختيار المشرف التربوي وذلك لطبيعة الدور المناط به في العملية الإشرافية.

وتميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة إذ تعتبر الدراسة الأولى التي تناولت تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن حسب علم الباحث .

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

الفصل الثالث
الطريقة والإجراءات

سعت الدراسة إلى تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، ويستعرض هذا الفصل الطريقة والإجراءات التي اتخذت لتحقيق هدف هذه الدراسة.

منهج الدراسة

هدفت الدراسة إلى تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، ولتحقيق هذا الهدف، استخدم الباحث المنهج المسحي الارتباطي التطويري، وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة، واستخدمت الاستبانة وسيلة لجمع البيانات.

إجراءات الدراسة

اشتملت إجراء الدراسة خطوات اختيار المعايير وهي التالية:

الخطوة الأولى: تحديد الغرض الذي من أجله يبنى المعيار وتتضمن الخطوة: الأهداف والمقاصد وخدمة القرارات.

الخطوة الثانية: تعرف محتوى المعيار عن طريق تحديد السلوك المراد تحديده وتعرفه والنظرية التي يبنى عليها والجهود السابقة التي تمت في هذا المجال والواقع الحالي للفئة المقصودة بالمعيار.

الخطوة الثالثة: تبيان درجة تمثيل المعيار عن طريق وضع جدول مواصفات للمعيار وتحديد المتغيرات الأساسية التي ستكونه وتحدد بنيته الأساسية وإطاره العام.

الخطو الرابعة: بناء فقرات المعيار بناءاً على الخطوات السابقة والمجالات التي تشكل البنية الأساسية له.

الخطوة الخامسة: تحليل الفقرات وعرضها على مجموعة من المحكمين لتعرف دلالات تميزية لها.

الخطوة السادسة: استخراج الصدق العاملي الاستكشافي أو التأكيدي حسب موضوع المعيار.

الخطوة السابعة: إخراج المعيار بصيغته النهائية.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المشرفين التربويين المهنيين العاملين في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية والبالغ عددهم 70 مشرفاً، ومديري المدارس المهنية والبالغ عددهم 60 مديراً، وأعضاء قسم الإشراف المهني في وزارة التربية والتعليم والبالغ عددهم 20 عضواً، ورؤساء أقسام التعليم المهني في مديريات التربية والتعليم والبالغ عددهم 30 رئيساً. ولصغر مجتمع الدراسة سوف يستخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة. حيث وزع الباحث 180 استبانة استرجع منها 127 استبانة بنسبة استجابة 70.56%. ويوضح الجدول (2) خصائص عينة الدراسة.

جدول (2)

خصائص أفراد عينة الدراسة

الخاصية	التكرار	النسبة
الخبرة		
أقل من 5 سنوات	23	18.1
5–10 سنوات	31	24.4
أكثر من 10 سنوات	73	57.5
الجنس		
ذكر	85	66.9
أنثى	42	33.1
المؤهل العلمي		
بكالوريوس ودبلوم	55	43.3
ماجستير	57	44.9
دكتوراه	15	11.8
الوظيفة		
مشرف تربية مهنية	57	44.9
رئيس قسم تعليم مهني	39	30.7
مدير مدرسة مهنية	31	24.4
المجموع	**127**	**100.0**

أداة الدراسة

بناءً على ما تقدم من الإطلاع على الأدب النظري، وتحليل الدراسات السابقة، واستطلاع آراء خبراء الإدارة التربوية في الجامعات،ودليل الإشراف التربوي 2002 ، واستبانة تطوير معايير اختيار القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم (ثلجي 2007) واستبانة تطوير معايير اختيار المشرفين التربويين في الأردن (السعود2007)، قام الباحث باختيار خمس معايير رئيسة تتضمن معايير التميز التي يمكن أن يتمتع بها مشرف التربية المهنية، وهذه المعايير هي: الخصائص الشخصية، والمؤهلات والخبرات، والمعيار المهني، وطريقة اختيار مشرفي التربية المهنية، والمعيار الأخلاقي، وهي معايير تمثل معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية، وقام الباحث باختيار مجموعة من معايير الاختيار في كل معيار من هذه المعايير للوصول لمجموعة المعايير التي تشكل محور اختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن. من خلال تصميم استبيان اشتمل على فقرات تقييس المعايير السابقة لتحديد أي المعايير يشكل معيار اختيار بالنسبة لمشرف التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن.

لتحقيق إلى هدف الدراسة فقد تصميم استبانة تكونت من جزأين، وكما يأتي:

الجزء الأول: وتكون هذا الجزء من مجموعة من الأسئلة التي تقيس المتغيرات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

الجزء الثاني: وتألف من المعايير الخمسة لاختيار مشرف التربية المهنية، وهي الخصائص الشخصية، والمؤهلات والخبرات، والمعيار المهني، وطريقة اختيار مشرفي التربية المهنية، والمعيار الأخلاقي. وقد بلغ عدد فقرات الأداة في صورتها النهائية التي طبقت على عينة الصدق والثبات (97) فقرة (ملحق 3).

صدق أداة الدراسة

للتأكد من صدق أداة الدراسة، استخدم الباحث صدق المحتوى، وذلك بعرض الاستبانة على (16) محكماً من ذوي الاختصاص في مجال الإدارة التربوية في الجامعة الأردنية، وجامعة عمان العربية للدراسات العليا، والجامعة الهاشمية، وجامعة اليرموك، ومشرفون في وزارة التربية والتعليم، وأعضاء قسم التعليم المهني والمناهج في وزارة التربية والتعليم (الملحق 1)؛ للحكم على

أداة الدراسة من حيث انتمائها للمجالات التي وضعت فيها وصلاحيتها، وإن كانت بحاجة إلى تعديل والتعديل المقترح، وقد أخذ الباحث بآراء المحكمين وأجرى التعديلات المقترحة. كما تم اللجوء للصدق العاملي لفقرات الاستبانة وهو أقوى أنواع الصدق.

ثبات أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا وتظهر معاملات ثبات المجالات في الجدول (3).

جدول (3)

قيم معاملات كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة

المعيار	معامل الثبات
الخصائص الشخصية	0.95
المؤهلات والخبرات	0.71
المعيار المهني	0.95
طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية	0.71
المعيار الأخلاقي	0.96
الأداة ككل	0.97

يتضح من الجدول (3) أن معاملات كرونباخ ألفا لمجالات أداة الدراسة قد تراوحت بين (0.71–0.97)، وهذه القيم مقبولة لأغراض هذه الدراسة.

المعالجة الإحصائية:

لمعالجة البيانات إحصائياً تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المعايير المتوفرة والمعمول بها في وزارة التربية والتعليم الأردنية.
- للإجابة عن السؤال الثاني تم الرجوع الى دليل الاشراف التربوي الصادر عن وزارة التربية والتعليم عام 2002 .
- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واستخدام التحليل العاملي Factor Analysis .

- للإجابة عن السؤال الرابع تم استخدام تحليل التباين الأحادي للتعرف على وجـــود فـــروق ذات دلالة إحصائية بين متغيرات الدراسة، واختبار (t-test)، واختبار توكي للمقارنات البعدية .

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

الفصل الرابع
نتائج الدراسة

تناول هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة، وفيما يلي عرض لهذه النتائج :

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

1. ما المعايير الأكاديمية لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن؟

حدد قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة 1994 شروطا لتعيين المشرفين التربويين وهي ضمن فئتين:

الفئة الأولى: الدرجة الجامعية الثانية "الماجستير" فما فوق وذلك وفق الشروط الآتية:

- أن يكون ذا خبرة في التعليم أو الإدارة المدرسية مدة لا تقل عن خمسة سنوات.
- أن يكون حاصلا على شهادة الماجستير أو الدكتوراه في التربية.
- أو شهادة ماجستير أو دكتوراه في التخصص + مؤهل تربوي بعد البكالوريوس.

الفئة الثانية: عند الضرورة (عدم توافر أي متقدم من الفئة الأولى) حملة الدرجة الجامعية الأولى، وذلك وفق الشروط الآتية:

- أن يكون ذا خبرة في التعليم أو الإدارة المدرسية مدة لا تقل عن عشر سنوات.
- أن يكون حاصلا على مؤهل تربوي لا تقل مدة الدراسة فيه عن سنة دراسية واحدة بعد الحصول على الدرجة الجامعية الأولى.
- ألا يقل تقدير المتقدم في تقريره السنوي عن جيد جدا في كل من السنتين الأخيرتين.
- أن يكون المتقدم لوظيفة مشرف مبحث، قد درس في هذه المرحلة الأساسية العليا والثانوية مدة لا تقل عن خمس سنوات منها سنة دراسية واحدة على الأقل في المرحلة الثانوية.

وبين دليل الاشراف التربوي الصادر عن إدارة التدريب والتأهيل والاشراف التربوي (2002): أن يكون المتقدم لوظيفة مشرف تربوي (تربية مهنية) قد درس هذا المبحث خمس سنوات على الأقل في المرحلة الأساسية منها ثلاث سنوات على الأقل في مرحلة الصفوف الاساسية (4-10) ومن ذوي التخصصات الآتية:

أ- التربية المهنية.

ب-معلم مجال أو تأهيل تربوي تربية مهنية.

وخلاصة القول أن المعايير المستخدمة في اختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم الاردنية تنحصر في المؤهل العلمي، والخبرة العملية في التعليم، والمقابلة الشخصية، والتقارير السنوية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

ما المعايير المهنية لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن؟

أوضح دليل الإشراف التربوي في وزارة التربية والتعليم (2002) الكفايات المهنية عند اختيار المشرفين التربويين، وحدد مهام المشرف التربوي بمجموعة من المهام والأدوار الخاصة بتطوير العملية التعلمية التعليمية، وتطوير البيئة الصفية والمدرسية، وتتطلب ممارسة هذه الأدوار والمهام تمكين المشرف التربوي من تمثل مجموعة من الكفايات الشخصية والمعرفية، والكفايات ذات العلاقة بالقيم والاتجاهات.

إن معرفة الكفايات اللازمة للعمل الإشرافي تساعد المشرف التربوي على تحديد حاجته الإشرافية، والارتقاء بكفاياته، وتحديد مهامه وأدواره، وأدائها بشكل فاعل، ومن هنا ينبغي أن يسعى المشرف التربوي لاستكمال كفاياته الإشرافية بوسائل النمو المهني المختلفة. وتمثل الكفايات التي حددتها وزارة التربية والتعليم الأردنية ما يلي:

أولا: الكفايات الشخصية

يمتلك المشرف التربوي مجموعة من الكفايات الشخصية تتضمن المقدرة على:

1. إثارة دافعية المعلمين نحو عملهم وتشجيعهم عليه.
2. الاتصال الفاعل مع المعلمين من خلال:

- التحلي بالوعي والقدرة على مشاركة الآخرين عواطفهم وانفعالاتهم.
- التحدث والإصغاء.
- الاتصال الكتابي.
- المقدرة على إقناع الآخرين بوجهة نظره.

- توفير أجواء مناسبة للاتصال الفاعل والتفاعل دون خوف أو قلق أو توتر.

3. تحليل المواقف التعلمية التعليمية والتقويم الذاتي.
4. اتخاذ القرارات المبنية على الأسس العلمية والموضوعية.
5. مهارات إجراء المقابلات الفردية.
6. استثمار الوقت بشكل ايجابي وموجه نحو تحقيق الأهداف التربوية.
7. توفير الجو الديمقراطي والتعاوني بين المعلمين.
8. توزيع الأعمال والمهام مع مراعاة الفروق الفردية.
9. التعامل مع المشكلات واقتراح الحلول المناسبة.
10. مواكبة التطورات والتغيرات في مجال تخصصه والقدرة على التكيف معها.
11. مشاركة المعلمين في المناسبات الاجتماعية.
12. ادارة الاجتماعات وقيادة المشاغل التدريبية.
13. تقديم التغذية الراجعة بأسلوب ودي.
14. تمثل سلوك القدوة في مظهره.

ثانيا : الكفايات المعرفية

على المشرف أن يعرف ويعي الآتي:

1. فلسفة التربية والتعليم وأهدافها وتشريعات النظام التربوي في الأردن.
2. أصول التخطيط لعمله الإشرافي وآلية تنفيذه.
3. كيفية تطبيق نظريات التعلم والتعليم المناسبة للمواقف التعلمية التعليمية المختلفة.
4. محتوى المنهاج والكتب المدرسية المقررة للمبحث الذي يشرف عليه وأهدافها وتحليل محتواها.
5. حقوقه وواجباته ومسؤولياته.
6. أساليب المتابعة والتقويم لأداء المعلمين في المدرسة.
7. أساليب تحديد الحاجات التدريبية وتصميم البرامج الخاصة والإشراف على تنفيذها.
8. أساليب تقويم نتاجات تعلم الطلبة في جميع المجالات.

9. بناء الاختبارات وتحليلها وتقديم تغذية راجعة.
10. أساليب البحث العلمي.
11. حقوق وواجبات المعلم ومدير المدرسة والطالب.
12. أساليب استخدام التقنيات التربوية الحديثة في مجال تخصصه.

ثالثا : الكفايات المتعلقة بالقيم والاتجاهات

على المشرف التربوي أن :

1. يكون متحمسا لعمله الإشرافي ومعتزا به ومنتميا له.
2. يقدر القيم الروحية والأخلاقية، ويعمل على تنميتها لدى المعلمين والمديرين.
3. يحرص على تحقيق العدالة واتخاذ مواقف تتصف بالنزاهة والموضوعية.
4. يتقبل النقد البناء في مجال عمله من الآخرين.
5. يعمل بروح الفريق مع القائمين على العملية التعلمية التعليمية.
6. يكون قادراً على تقييم سلوكه الإشرافي وتبريره.
7. يبتعد عن سلطة الموقع الوظيفي ويحرص على روح الزمالة والاحترام المتبادل.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

ما المعايير المقترحة التي سيتم تطويرها لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن؟

ومن أجل التعرف على المعايير المقترحة لاختيار مشرف التربية المهنية سيتم اختيار اتجاهات عينة الدراسة نحو المعايير التي تضمنتها الدراسة، كذلك احتبار انتماء هذه الفقرات المختلفة للمعايير التي تقيسها.

أ- الاتجاهات نحو المعايير المختلفة

1. **الخصائص الشخصية**

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم أفراد العينة لمعيار الخصائص الشخصية

الرقم	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
14	يثق بنفسه.	4.65	0.49	1
2	يثير دافعية المعلمين للعمل.	4.57	0.60	2
9	يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية.	4.55	0.57	3
13	يستطيع إقناع الآخرين والتأثير فيهم.	4.52	0.55	4
5	يتعامل بشفافية مع أنماط المعلمين المختلفة.	4.52	0.55	5
3	يمتلك مهارات عالية في بناء العلاقات الإنسانية.	4.50	0.67	6
12	يتمتع بشخصية متوازنة متكاملة.	4.48	0.56	7
18	يمتلك الشجاعة في مواجهة المواقف الصعبة.	4.47	0.60	8
10	يتخذ القرارات بطريقة سليمة.	4.47	0.66	9
15	يعتني بمظهره الخارجي.	4.46	0.60	10
4	يتحمل ضغوط العمل المختلفة.	4.44	0.60	11
11	يشخص المشكلات ويتوصل إلى حلول صحيحة.	4.44	0.57	11
17	يهتم بحاجات المعلمين وبالعوامل المؤثرة في تحسين أدائهم.	4.43	0.64	13
16	يتقبل آراء الآخرين وانتقاداتهم البناءة.	4.43	0.62	14
7	يمتلك سعة الاطلاع بالمعرفة.	4.43	0.54	15
1	يمتلك قدراً مناسباً من الذكاء.	4.42	0.61	16
24	يمتلك مهارات التفكير الناقد.	4.36	0.67	17
8	يمتلك سعة الاطلاع بالتكنولوجيا.	4.36	0.63	18
19	يمتلك قاعدة واسعة من الاهتمامات والمهارات الحياتية.	4.35	0.61	19
6	يمتلك المقدرة على الابتكار.	4.30	0.58	20
21	يتمتع برؤية شمولية واسعة بعيدة المدى.	4.30	0.74	21
20	يستطيع طرح عدد غير محدد من الأفكار، والبدائل، وابتكار الحلول للمشكلات الطارئة.	4.29	0.70	22
23	يستطيع كشف الخصائص الإبداعية لدى المعلمين.	4.27	0.68	23
22	يستطيع إجراء البحوث في مستجدات التربية والتعليم.	4.23	0.73	24
25	يمتلك مهارات التفكير الإبداعي.	4.22	0.88	25
	السمات الشخصية	4.42	0.43	

يوضح جدول (4) نتائج تقييم أفراد العينة لمعيار الخصائص الشخصية. ويتضح من خلال المتوسطات الحسابية أن فقرات هذه المعيار جميعها جاءت مرتفعة، إذ أن أدنى متوسط حسابي بلغ 4.22. حيث جاءت سمة الثقة بالنفس في المرتبة الأولى، وفي المرتبة الثانية إثارة دافعية المعلمين للعمل، وفي المرتبة الثالثة امتلاك القدرة على تحمل المسؤولية، وفي المرتبة الرابعة إقناع الآخرين والتأثير فيهم، وفي المرتبة الخامسة التعامل بشفافية مع أنماط المعلمين المختلفة، وتراوح المتوسط الحسابي لهذه الخصائص ما بين 4.52 و4.65.

جاءت الخصائص التي تمثل قوة الشخصية في المراتب السادس والسابع والثامن، والمتعلقة بامتلاك قدرة على بناء علاقات إنسانية، ومواجهة المواقف الصعبة، واتخاذ القرارات. تلاها السمات التي تتعلق بمظهر المشرف التربوي وتحمل ضغوط العمل المختلفة، والقدرة على الوصول لحلول صحيحة للمشكلات التي يواجهها.

وجاء في المرتبة الأخيرة التمتع برؤية شمولية واسعة بعيدة المدى، والقدرة على طرح عدد غير محدد من الأفكار، والبدائل، وابتكار الحلول للمشكلات الطارئة، والقدرة على كشف الخصائص الإبداعية لدى المعلمين، والقدرة على إجراء البحوث في مستجدات التربية والتعليم، وامتلاك مهارات التفكير الإبداعي.

2. المؤهلات والخبرات

جدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم أفراد العينة لمعيار المؤهلات والخبرات

الرقم	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
9	يتمكن مشرف التربية المهنية من مادته العلمية.	4.45	0.61	1
10	يلم مشرف التربية المهنية بالتشريعات والقوانين والأنظمة والتعليمات	4.35	0.63	2
8	يمتلك مشرف التربية المهنية المقدرة على إجراء أبحاث تطبيقية في مجالات التربية المهنية.	4.23	0.54	3
6	تحدد خبرة مشرف التربية المهنية بخمس سنوات في تدريس مبحث التربية المهنية كحد أدنى.	3.98	0.88	4
3	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الثانية في التربية المهنية كحد أدنى.	3.91	0.91	5
1	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الأولى في التربية المهنية وبتقدير جيد كحد أدنى.	3.76	1.01	6
7	تحدد خبرة مشرف التربية المهنية بخمس سنوات في تدريس مبحث التربية المهنية بالإضافة إلى ثلاث سنوات في الإدارة المدرسية كحد أدنى.	3.70	1.05	7
4	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الثانية في التخصصات المهنية المختلفة كحد أدنى.	3.69	0.96	8
5	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بشهادة الدكتوراه ذات الصلة بالتربية المهنية.	3.55	1.04	9
2	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الأولى في التخصصات المهنية الزراعية والصناعية وبتقدير جيد كحد أدنى.	3.51	1.09	10
	المؤهلات والخبرات	4.21	0.36	

يوضح الجدول (5) رأي أفراد العينة في معيار المؤهلات والخبرات، إذ يتضح من النتائج أن إتقان مشرف التربية المهنية لمادته العلمية جاءت الفقرة الأولى في معيار المؤهلات والخبرات بمتوسط حسابي 4.45، تلاه فقرة إلمام المشرف بالتشريعات والقوانين والأنظمة والتعليمات بمتوسط حسابي 4.35، وفي المرتبة الثالثة جاءت فقرة امتلاك مشرف التربية المهنية القدرة على إجراء أبحاث تطبيقية في مجال التربية المهنية بمتوسط حسابي 4.23.

وقد انخفض المتوسط الحسابي للفقرات الأخرى عن الوسط 4، مما يعكس ضعف الموافقة على هذه الفقرات كمحدد لمعيار المؤهلات والخبرات لاختيار مشرف التربية المهنية.

3. المعيار المهني

جاء تقييم أفراد العينة للفقرات الواردة في المعيار المهني مرتفعاً، حيث كان التقييم مرتفعاً بمتوسط حسابي بلغ 4.4، وجاء المتوسط الحسابي لتقييم فقرات المعيار جميعها أكثر من الوسط 4، وهذا يعني أن جميع الفقرات الواردة في المعيار المهني تعتبر مهمة كأساس في اختيار مشرف التربية المهنية.

وقد جاء في المرتبة الأولى الإلمام باستراتيجيات التقويم في التربية المهنية بمتوسط 4.61، تلاه الإلمام باستراتيجيات تدريس التربية المهنية بمتوسط 4.60. وجاء في المرتبة الثالثة بث روح التعاون والعمل الجماعي لدى المعلمين بمتوسط حسابي 4.56. وجاء في المرتبة قبل الأخيرة قدرة المشرف التربوي على إجراء عمليات الصيانة للعديد من الأدوات والآلات في مشغل التربية المهنية، وفي المرتبة الأخيرة اتقان اللغة الإنجليزية للتعامل مع الآلات والأدوات في المشغل المهني.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم أفراد العينة للمعيار المهني

الرقم	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
3	يلم باستراتيجيات التقويم في التربية المهنية.	4.61	0.51	1
2	يلم باستراتيجيات تدريس التربية المهنية.	4.60	0.52	2
9	يبث روح التعاون والعمل الجماعي عند المعلمين.	4.56	0.53	3
11	يراعي طرائق السلامة المهنية، ومتطلبات الأمن في مشغل التربية المهنية	4.54	0.64	4
5	يقدر على صياغة الخطط التطويرية.	4.50	0.56	5
10	ينظم مشغل التربية المهنية، ويبرز مجالاته الخمسة.	4.48	0.58	6
29	يوجه معلمي التربية المهنية إلى مواكبة الأفكار التربوية التجديدية.	4.47	0.55	7
16	ينمي الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة نحو العمل المهني.	4.46	0.57	8
26	ينظم المشاغل التدريبية، ويقودها بفاعلية.	4.46	0.65	8
27	يطبق مبادئ التعلم والتعليم المختلفة في ممارساته الإشرافية.	4.46	0.61	10
34	ينظم ورشات عمل ومشاغل تدريبية لمعلمي التربية المهنية لمناقشة قضايا ومشكلات تتعلق بالتربية المهنية.	4.46	0.59	11
6	يقدر على صياغة الخطط الإجرائية.	4.45	0.54	12

الرقم	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
33	ينظم زيارات متبادلة بين معلمي التربية المهنية لتبادل الخبرات.	4.45	0.63	13
4	ينفذ أنشطة متنوعة تثرى المنهاج.	4.43	0.60	14
14	يشارك في برامج التوعية، والتوجيه المهني.	4.43	0.59	15
25	يدير الاجتماعات بطريقة فاعلة.	4.43	0.59	16
8	ينمي قدرة المعلمين على البحث والاستقصاء.	4.43	0.61	17
7	يوظف التكنولوجيا في تدريس التربية المهنية.	4.42	0.62	18
17	يشارك في وضع برامج تشجع الطلبة على الالتحاق بالتعليم المهني.	4.42	0.60	19
12	يوظف مشغل التربية المهنية في خدمة الطلبة، والمجتمع المحلي.	4.41	0.63	20
30	يدرب معلمي التربية المهنية على البحوث الإجرائية ويحفزهم على إجرائها.	4.41	0.60	21
23	يشجع معلمي التربية المهنية على النمو المهني.	4.40	0.58	22
28	يقيم انجازات المعلمين.	4.40	0.61	23
18	يصنف العدد، والأدوات، والأجهزة، والآلات في المشغل المهني بطريقة سليمة.	4.39	0.63	24
24	يستثمر الوقت ايجابياً عن طريق إدارته بفاعلية.	4.39	0.61	24
1	يمتلك رؤية يسعى لتحقيقها.	4.39	0.57	26
15	يلم بمجالات مبحث التربية المهنية الخمسة "الزراعي والصناعي والتجاري والصحة والسلامة والعلوم المنزلية"	4.34	0.70	27
31	ينظم ندوات تربوية من خلال دعوة مختصين لعرض موضوع معين على المعلمين.	4.31	0.63	28
13	يستطيع تجهيز الحديقة المدرسية، ويوظفها لخدمة المنهاج.	4.30	0.71	29
22	يمتلك المقدرة على قيادة التغيير ومواكبة المستجدات والتطورات في مجال التربية المهنية.	4.28	0.59	30
32	يشجع معلمي التربية المهنية على المشاركة في المؤتمرات التربوية.	4.28	0.63	31
21	يصمم البرامج التدريبية ويقومها.	4.19	0.64	32
19	يستطيع إجراء عمليات الصيانة للعديد من الأدوات والآلات في مشغل التربية المهنية.	4.00	0.75	33
20	يتقن اللغة الانجليزية للتعامل مع الآلات والأدوات في المشغل المهني.	3.88	0.77	34
	المعيار المهني	4.40	0.39	

4. معيار طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية

في مجال تقييم معيار طريقة اختيار المشرف التربوي المهني، بينت النتائج تراجع رأي العاملين في التربية المهنية لبعض فقرات هذا المعيار. وجاءت فقرة اختيار المشرف التربوي وفق معايير مطورة خصيصاً لهذا الغرض في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.35، وسجلت فقرة اختيار المشرف التربوي عن طريق استخدام مقاييس الرتب المرتبة الأخير في فقرات الاختيار بمتوسط حسابي 3.50.

جدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم أفراد العينة لمعيار طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية

الرقم	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
7	يتم اختيار مشرف التربية المهنية من خلال معايير مطورة خصيصا لهذه الغاية.	4.35	0.71	1
1	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق المقابلات الشخصية.	4.16	0.91	2
6	يتم اختيار مشرف التربية المهنية من خلال لجان مختصة في التعليم المهني.	4.13	0.87	3
2	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق الإعداد المسبق في كليات فنية متخصصة.	3.98	0.94	4
3	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق الإعداد المسبق في الجامعات.	3.87	0.98	5
5	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق التسلسل الوظيفي وسنوات الخبرة.	3.80	0.93	6
8	يتم اختيار مشرفي التربية المهنية بناء على مسابقة يقدم فيها المتقدمون للوظيفة مشاريع لتطوير تعليم التربية المهنية ومن ثم يختار الفائز في هذه المسابقة.	3.80	1.04	7
4	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق استخدام مقاييس الرتب.	3.50	1.05	8
	طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية	3.95	0.54	

5. المعيار الأخلاقي

جاء تقييم الفقرات التي تقيس المعيار الأخلاقي مرتفعاً إذا بلغ المتوسط الحسابي لهذا المعيار 4.61. وجاء في المرتبة الأولى تحمس مشرف التربية المهنية لعمله بمتوسط حسابي 4.71، وجاء في المرتبة الأخيرة فقرة التزام المشرف بالوصف الوظيفي المحدد له كمشرف بمتوسط 4.47.

جدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم أفراد العينة للمعيار الأخلاقي

الرقم	المعيار	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
9	يكون متحمسا لعمله الإشرافي ومنتميا له.	4.71	0.47	1
8	يمارس الصراحة والصدق في القول والعمل.	4.70	0.49	2
5	يدافع عن مهنته وزملائه.	4.69	0.48	3
3	يشكل قدوة لغيره من الزملاء والمعلمين والمجتمع.	4.68	0.49	4
7	يؤمن بأهمية رسالة التربية والتعليم وفلسفتها.	4.67	0.50	5
15	يحترم زملاءه ويقدرهم.	4.66	0.48	6
18	يقوم بعمله بإخلاص، وإتقان، وعلى أكمل وجه.	4.65	0.54	7
2	يحرص على تحقيق العدالة واتخاذ مواقف تتصف بالنزاهة.	4.65	0.50	8
1	يتعامل بأمانة مع المعلمين.	4.64	0.53	9
16	يقدم النصح لزملائه ويتقبله منهم.	4.63	0.52	10
17	يحافظ على سرية البيانات عن المعلمين.	4.63	0.50	11
4	يحرص على الدقة في الوقت والمواعيد.	4.59	0.52	12
14	يعمل بروح الفريق الواحد ويبتعد عن الذاتية.	4.57	0.61	13
6	يمتلك قيم الصبر والتسامح.	4.57	0.53	14
10	يبتعد عن سلطة الموقع الوظيفي ويحرص على روح الزمالة.	4.56	0.53	15
20	يعتمد الإقناع والتواصل المفتوح مع المعلمين.	4.55	0.59	16
19	يتشاور مع الأطراف المعنية عند اتخاذ قرار معين.	4.54	0.60	17
12	يستبعد اثر العلاقات الشخصية عند إصدار الأحكام.	4.52	0.59	18
11	يقيم سلوكه الإشرافي ويبرره.	4.47	0.61	19
13	يلتزم بالوصف الوظيفي المهني لدوره كمشرف.	4.47	0.61	20
	المعيار الأخلاقي	4.61	0.40	

ب- انتماء الفقرات للمعايير التي تقيسها

سيتم اختيار المعايير المقترحة والفقرات التي تقيسها من خلال معرفة درجة انتماء الفقرات للمعيار، وللوصول إلى هذا الهدف استخدم اختبار التحليل العاملي (Factor Analysis) لاختبار درجة انتماء وقياس كل مجموعة من مجموعات المعايير للمعيار الذي تقيسه، وبالاعتماد على أسلوب الفاريماكس، والجذر الكامن Eigenvalue والذي يحدد عدد العوامل المقبولة والقوة التي تعكس فيها الفقرة المعيار. تدل قيم KMO (Kaiser and Meyer Olkin) إذا كانت أعلى من 0.50 على ملاءمة استخدام اختبار التحليل العاملي. واستخدم معامل التحميل لقياس درجة انتماء معامل التمييز لمجاله، وتتراوح قيمة معامل التحميل (0–100%). ويقيس التباين المفسر مدى تفسير معيار التمييز للمجال الذي تنتمي له. وتحدد قيمة معامل التحميل الحديثة 0.40؛ بمعنى أنه إذا كان معامل التحميل 0.40 فأكثر، فإن المعيار منتمي للمجال الذي يخصه (Hair et. al., 1995).

1. معيار الخصائص الشخصية

بينت النتائج في الجدول (9) انتماء جميع فقرات قياس معيار السمات الشخصية للمعيار، إذ أن قيمة معامل التحميل جاءت أكثر من 0.4 لجميع الفقرات، والذي يعكس استخدام الفقرات جميعاً لقياس السمات الشخصية بالنسبة لمشرف التربية المهنية.

جدول (9)

درجة انتماء فقرات معيار الخصائص الشخصية لقياسه

الرقم	المعيار	معامل التحميل	الشيوع	القيمة الكامنة	التباين المفسر %	KMO
1	يمتلك قدراً مناسباً من الذكاء.	0.68	0.59	11.74	46.94	0.912
2	يثير دافعية المعلمين للعمل.	0.65	0.61			
3	يمتلك مهارات عالية في بناء العلاقات الإنسانية.	0.68	0.68			
4	يتحمل ضغوط العمل المختلفة.	0.56	0.52			
5	يتعامل بشفافية مع أنماط المعلمين المختلفة.	0.54	0.54			
6	يمتلك المقدرة على الابتكار.	0.61	0.62			
7	يمتلك سعة الاطلاع بالمعرفة.	0.63	0.48			
8	يمتلك سعة الاطلاع بالتكنولوجيا.	0.56	0.65			
9	يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية.	0.73	0.62			

الرقم	المعيار	معامل التحميل	الشيوع	القيمة الكامنة	التباين المفسر %	KMO
10	يتخذ القرارات بطريقة سليمة.	0.76	0.66			
11	يشخص المشكلات ويتوصل إلى حلول صحيحة.	0.76	0.70			
12	يتمتع بشخصية متوازنة متكاملة.	0.73	0.65			
13	يستطيع إقناع الآخرين والتأثير فيهم.	0.59	0.62			
14	يثق بنفسه.	0.59	0.57			
15	يعتني بمظهره الخارجي.	0.65	0.69			
16	يتقبل آراء الآخرين وانتقاداتهم البناءة.	0.74	0.64			
17	يهتم بحاجات المعلمين وبالعوامل المؤثرة في تحسين أدائهم.	0.71	0.62			
18	يمتلك الشجاعة في مواجهة المواقف الصعبة.	0.69	0.58			
19	يمتلك قاعدة واسعة من الاهتمامات والمهارات الحياتية.	0.71	0.60			
20	يستطيع طرح عدد غير محدد من الأفكار، والبدائل، وابتكار الحلول للمشكلات الطارئة.	0.80	0.71			
21	يتمتع برؤية شمولية واسعة بعيدة المدى.	0.77	0.68			
22	يستطيع إجراء البحوث في مستجدات التربية والتعليم.	0.78	0.73			
23	يستطيع كشف الخصائص الإبداعية لدى المعلمين.	0.76	0.66			
24	يمتلك مهارات التفكير الناقد.	0.72	0.74			
25	يمتلك مهارات التفكير الإبداعي.	0.62	0.65			

2. المؤهلات والخبرات

جاءت جميع فقرات قياس معيار المؤهلات والخبرات منتمية للمجال إذ زاد معامل التحميل لها عن 0.4، باستثناء الفقرة السادسة والمتعلقة بتحديد سنوات خبرة اختيار مشرف التربية المهنية بخمس سنوات، وهذا يعكس عدم موافقة أفراد العينة استخدام هذه الفقرة كمعيار لتحديد مؤهلات المشرف التربوي في عملية الاختيار.

جدول (10)

درجة انتماء فقرات معيار المؤهلات والخبرات

الرقم	المعيار	معامل التحميل	الشيوع	القيمة الكامنة	التباين المفسر %	KMO
1	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الأولى في التربية المهنية وبتقدير جيد كحد أدنى.	0.40	0.58	2.99	65.79	0.655
2	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الأولى في التخصصات المهنية الزراعية والصناعية وبتقدير جيد كحد أدنى.	0.56	0.62			
3	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الثانية في التربية المهنية كحد أدنى.	0.57	0.71			
4	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الثانية في التخصصات المهنية المختلفة كحد أدنى.	0.69	0.77			
5	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بشهادة الدكتوراه ذات الصلة بالتربية المهنية.	0.46	0.47			
6	تحدد خبرة مشرف التربية المهنية بخمس سنوات في تدريس مبحث التربية المهنية كحد أدنى.	0.32	0.70			
7	تحدد خبرة مشرف التربية المهنية بخمس سنوات في تدريس مبحث التربية المهنية بالإضافة إلى ثلاث سنوات في الإدارة المدرسية كحد أدنى.	0.42	0.73			
8	يمتلك مشرف التربية المهنية المقدرة على إجراء أبحاث تطبيقية في مجالات التربية المهنية.	0.64	0.64			
9	يتمكن مشرف التربية المهنية من مادته العلمية.	0.70	0.79			
10	يلم مشرف التربية المهنية بالتشريعات والقوانين والأنظمة والتعليمات	0.56	0.58			

3. المعيار المهني

جاءت جميع فقرات المعيار المهني منتمية للمجال، إذ تجاوز معامل التحميل لهذه الفقـرات 0.4، وهذا يعني موافقة العاملين في التربية المهنية على اعتماد هذه الفقرات كمقياس للمعيار المهني في عملية اختيار مشرف التربية المهنية.

جدول (11)

درجة انتماء فقرات المعيار المهني

الرقم	المعيار	معامل التحميل	الشيوع	القيمة الكامنة	التباين المفسر %	KMO
1	يمتلك رؤية يسعى لتحقيقها.	0.52	0.62	13.85	64.16	0.90
2	يلم باستراتيجيات تدريس التربية المهنية.	0.66	0.69			
3	يلم باستراتيجيات التقويم في التربية المهنية.	0.65	0.67			
4	ينفذ أنشطة متنوعة تثرى المنهاج.	0.62	0.68			

الرقم	المعيار	معامل التحميل	الشيوع	القيمة الكامنة	التباين المفسر %	KMO
5	يقدر على صياغة الخطط التطويرية.	0.64	0.60			
6	يقدر على صياغة الخطط الإجرائية.	0.66	0.53			
7	يوظف التكنولوجيا في تدريس التربية المهنية.	0.58	0.71			
8	ينمي قدرة المعلمين على البحث والاستقصاء.	0.74	0.60			
9	يبث روح التعاون والعمل الجماعي عند المعلمين.	0.61	0.54			
10	ينظم مشغل التربية المهنية، ويبرز مجالاته الخمسة.	0.64	0.57			
11	يراعي طرائق السلامة المهنية، ومتطلبات الأمن في مشغل التربية المهنية	0.61	0.74			
12	يوظف مشغل التربية المهنية في خدمة الطلبة، والمجتمع المحلي.	0.60	0.60			
13	يستطيع تجهيز الحديقة المدرسية، ويوظفها لخدمة المنهاج.	0.60	0.69			
14	يشارك في برامج التوعية، والتوجيه المهني.	0.59	0.68			
15	يلم بمجالات مبحث التربية المهنية الخمسة "الزراعي والصناعي والتجاري والصحة والسلامة والعلوم المنزلية"	0.67	0.68			
16	ينمي الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة نحو العمل المهني.	0.72	0.70			
17	يشارك في وضع برامج تشجع الطلبة على الالتحاق بالتعليم المهني.	0.51	0.57			
18	يصنف العدد، والأدوات، والأجهزة، والآلات في المشغل المهني بطريقة سليمة.	0.56	0.56			
19	يستطيع إجراء عمليات الصيانة للعديد من الأدوات والآلات في مشغل التربية المهنية.	0.45	0.69			
20	يتقن اللغة الانجليزية للتعامل مع الآلات والأدوات في المشغل المهني.	0.52	0.71			
21	يصمم البرامج التدريبية ويقومها.	0.55	0.66			
22	يمتلك المقدرة على قيادة التغيير ومواكبة المستجدات والتطورات في مجال التربية المهنية.	0.65	0.60			
23	يشجع معلمي التربية المهنية على النمو المهني.	0.58	0.56			
24	يستثمر الوقت ايجابياً عن طريق إدارته بفاعلية.	0.70	0.60			
25	يدير الاجتماعات بطريقة فاعلة.	0.66	0.71			
26	ينظم المشاغل التدريبية، ويقودها بفاعلية.	0.75	0.65			
27	يطبق مبادئ التعلم والتعليم المختلفة في ممارساته الإشرافية.	0.73	0.64			
28	يقيم انجازات المعلمين.	0.70	0.67			
29	يوجه معلمي التربية المهنية إلى مواكبة الأفكار التربوية التجديدية.	0.71	0.67			
30	يدرب معلمي التربية المهنية على البحوث الإجرائية ويحفزهم على إجرائها.	0.66	0.63			
31	ينظم ندوات تربوية من خلال دعوة مختصين لعرض موضوع معين على المعلمين.	0.70	0.75			
32	يشجع معلمي التربية المهنية على المشاركة في المؤتمرات التربوية.	0.70	0.59			
33	ينظم زيارات متبادلة بين معلمي التربية المهنية لتبادل الخبرات.	0.68	0.58			
34	ينظم ورشات عمل ومشاغل تدريبية لمعلمي التربية المهنية لمناقشة قضايا ومشكلات تتعلق بالتربية المهنية.	0.63	0.68			

4. طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية

جاءت فقرات مجال طريقة اختيار مشرف التربية المهنية منتمية للمجال، ويمكن استخدام هذه الطرق في اختيار مشرف التربية المهنية باستثناء طريق الاختيار من خلال المقابلات الشخصية والتي قل معامل التحميل لها عن 0.40.

جدول (12)

درجة انتماء فقرات معيار طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية

الرقم	المعيار	معامل التحميل	الشيوع	القيمة الكامنة	التباين المفسر %	KMO
1	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق المقابلات الشخصية.	0.19	0.93	2.787	67.58	0.612
2	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق الإعداد المسبق في كليات فنية متخصصة.	0.65	0.66			
3	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق الإعداد المسبق في الجامعات.	0.75	0.59			
4	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق استخدام مقاييس الرتب.	0.71	0.74			
5	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق التسلسل الوظيفي وسنوات الخبرة.	0.54	0.78			
6	يتم اختيار مشرف التربية المهنية من خلال لجان مختصة في التعليم المهني.	0.67	0.64			
7	يتم اختيار مشرف التربية المهنية من خلال معايير مطورة خصيصا لهذه الغاية.	0.51	0.50			
8	يتم اختيار مشرفي التربية المهنية بناء على مسابقة يقدم فيها المتقدمون للوظيفة مشاريع لتطوير تعليم التربية المهنية ومن ثم يختار الفائز في هذه المسابقة.	0.50	0.57			

5. المعيار الأخلاقي

جاءت جميع فقرات المعيار الأخلاقي منتمية مما يعني المقدرة على استخدام هذه الفقرات لقياس المعيار الأخلاقي عند اختيار مشرف التربية المهنية، إذ أن معامل التحميل لجميع هذه الفقرات تجاوز 0.4.

جدول (13)

درجة انتماء فقرات المعيار الأخلاقي

الرقم	المعيار	معامل التحميل	الشيوع	القيمة الكامنة	التباين المفسر %	KMO
1	يتعامل بأمانة مع المعلمين.	0.63	0.71	11.52	71.35	0.929
2	يحرص على تحقيق العدالة واتخاذ مواقف تتصف بالنزاهة.	0.75	0.68			
3	يشكل قدوة لغيره من الزملاء والمعلمين والمجتمع.	0.76	0.66			
4	يحرص على الدقة في الوقت والمواعيد.	0.78	0.70			
5	يدافع عن مهنته وزملائه.	0.78	0.77			
6	يمتلك قيم الصبر والتسامح.	0.76	0.68			
7	يؤمن بأهمية رسالة التربية والتعليم وفلسفتها.	0.76	0.76			
8	يمارس الصراحة والصدق في القول والعمل.	0.79	0.80			
9	يكون متحمسا لعمله الإشرافي ومنتميا له.	0.77	0.70			
10	يبتعد عن سلطة الموقع الوظيفي ويحرص على روح الزمالة.	0.65	0.63			
11	يقيم سلوكه الإشرافي ويبرره.	0.67	0.69			
12	يستبعد اثر العلاقات الشخصية عند إصدار الأحكام.	0.82	0.70			
13	يلتزم بالوصف الوظيفي المهني لدوره كمشرف.	0.66	0.72			
14	يعمل بروح الفريق الواحد ويبتعد عن الذاتية.	0.82	0.71			
15	يحترم زملاءه ويقدرهم.	0.79	0.69			
16	يقدم النصح لزملائه ويتقبله منهم.	0.83	0.75			
17	يحافظ على سرية البيانات عن المعلمين.	0.73	0.57			
18	يقوم بعمله بإخلاص، وإتقان، وعلى أكمل وجه.	0.86	0.75			
19	يتشاور مع الأطراف المعنية عند اتخاذ قرار معين.	0.77	0.79			
20	يعتمد الإقناع والتواصل المفتوح مع المعلمين.	0.74	0.80			

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

هل تختلف المعايير المقترحة لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن باختلاف المؤهل العلمي، والجنس، والخبرة؟

للاجابة عن السؤال الرابع استخدم تحليل التباين الاحادي لفحص الفروق حسب الخبرة والمؤهل العلمي، واستخدم اختبار ت لفحص الفروق حسب الجنس، وفي ما يلي عرض للنتائج حسب كل متغير:

اولا : متغير الخبرة

يبين الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب الخبرة ويبين الجدول (15) نتائج تحليل التباين الاحادي لفحص الفروق في تلك المعايير حسب الخبرة.

جدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب الخبرة

المعيار	(5 سنوات فأقل)		(5 – 10)		(أكثر من 10 سنوات)	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
السمات الشخصية	4.37	0.49	4.41	0.39	4.44	0.43
المؤهلات والخبرات	4.15	0.37	4.23	0.32	4.22	0.38
المعيار المهني	4.32	0.42	4.49	0.36	4.38	0.38
طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية	3.83	0.56	4.01	0.52	3.96	0.54
المعيار الأخلاقي	4.58	0.40	4.61	0.42	4.61	0.41
الدرجة الكلية	4.29	0.37	4.40	0.30	4.36	0.32

ظهر من جدول المتوسطات الحسابية رقم (14) ان هناك فروق ظاهرية بسيطة في معايير اختيار مشرف التربية المهنية، فقد بلغ متوسط الدرجة الكلية للافراد ذوي الخبرة 5 سنوات فاقل 4.29 في حين بلغ للافراد من 5–10 سنوات 4.40 وللافراد الذين تزيد خبرتهم عن 10 سنوات 4.36، وكذلك فان هناك فروقا ظاهرية في جميع المعايير حسب الخبرة، ولاختبار دلالة هذه الفروق فقد استخدم تحليل التباين الاحادى والنتائج مبينة في الجدول (15)

جدول (15)

تحليل التباين الاحادي لفحص الفروق في معايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب متغير الخبرة

المعيار		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السمات الشخصية	بين المجموعات	0.09	2	0.05	0.24	0.785
	داخل المجموعات	23.10	124	0.19		
	المجموع	23.19	126			
المؤهلات والخبرات	بين المجموعات	0.12	2	0.06	0.46	0.630
	داخل المجموعات	16.61	124	0.13		
	المجموع	16.74	126			
المعيار المهني	بين المجموعات	0.45	2	0.22	1.52	0.223
	داخل المجموعات	18.28	124	0.15		
	المجموع	18.73	126			
طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية	بين المجموعات	0.44	2	0.22	0.76	0.472
	داخل المجموعات	35.70	124	0.29		
	المجموع	36.14	126			
المعيار الأخلاقي	بين المجموعات	0.02	2	0.01	0.05	0.950
	داخل المجموعات	20.60	124	0.17		
	المجموع	20.62	126			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.15	2	0.08	0.72	0.487
	داخل المجموعات	13.14	124	0.11		
	المجموع	13.29	126			

تبين من النتائج في الجدول (15) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الدرجة الكلية لمعايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب الخبرة فقد بلغت قيمة ف 0.72، كما تبين انه لا توجد فروق في أي من معايير اختيار مشرف التربية المهنية.

ثانيا : متغير الجنس

يبين الجدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيـار مـشرف التربية المهنية ونتائج اختبار ت لفحص الفروق في تلك المعايير حسب الجنس.

الجدول (16)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيار مشرف التربية المهنية ونتائج اختبار ت لفحص الفروق حسب الجنس

المعيار	ذكر		انثى		قيمة ت	درجات الحرية	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
السمات الشخصية	4.41	0.46	4.45	0.36	0.49	125	0.622
المؤهلات والخبرات	4.21	0.41	4.21	0.27	0.10	125	0.924
المعيار المهني	4.36	0.39	4.47	0.37	1.54	125	0.127
طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية	3.92	0.53	4.01	0.54	0.98	125	0.330
المعيار الأخلاقي	4.60	0.41	4.63	0.39	0.42	125	0.676
الدرجة الكلية	4.34	0.35	4.39	0.28	0.89	125	0.375

تبين من النتائج في الجدول (16) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الدرجة الكلية لمعايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب الجنس فقد بلغت قيمة ت 0.89 ، كما تبين انه لا توجد فروق في أي من معايير اختيار مشرف التربية المهنية.

ثالثا : متغير المؤهل العلمي

يبين الجدول (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب المؤهل العلمي ويبين الجدول (18) نتائج تحليل التباين الاحادي لفحص الفروق في تلك المعايير حسب المؤهل العلمي.

جدول (17)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب المؤهل العلمي.

المعيار	بكالوريوس + دبلوم		ماجستير		دكتوراه	
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
السمات الشخصية	4.44	0.40	4.45	0.43	4.25	0.52
المؤهلات والخبرات	4.22	0.38	4.23	0.37	4.11	0.29
المعيار المهني	4.37	0.42	4.44	0.36	4.35	0.36
طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية	4.00	0.59	3.95	0.48	3.74	0.51
المعيار الأخلاقي	4.58	0.40	4.64	0.40	4.59	0.45
الدرجة الكلية	4.35	0.34	4.39	0.31	4.28	0.33

ظهر من جدول المتوسطات الحسابية رقم (17) ان هناك فروق ظاهرية بسيطة في معايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب المؤهل العلمي، فقد بلـــغ متوســـط الدرجـــة الكليـــة لحملـــة البكالوريوس و الدبلوم 4.35 في حين بلغ لحملة الماجستير 4.39 ولحملة الدكتوراه 4.28، وكذلك فان هناك فروقا ظاهرية في جميع المعايير حسب الخبرة، ولاختبار دلالة هذه الفروق فقد اســـتخدم تحليل التباين الاحادى والنتائج مبينة في الجدول (18).

جدول (18)

تحليل التباين الاحادي لفحص الفروق في معايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب متغير المؤهل العلمي

المعيار		مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
السمات الشخصية	بين المجموعات	0.48	2	0.24	1.32	0.270
	داخل المجموعات	22.71	124	0.18		
	المجموع	23.19	126			
المؤهلات والخبرات	بين المجموعات	0.18	2	0.09	0.66	0.520
	داخل المجموعات	16.56	124	0.13		
	المجموع	16.74	126			
المعيار المهني	بين المجموعات	0.19	2	0.09	0.63	0.536
	داخل المجموعات	18.54	124	0.15		
	المجموع	18.73	126			
طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية	بين المجموعات	0.81	2	0.41	1.43	0.243
	داخل المجموعات	35.32	124	0.28		
	المجموع	36.14	126			
المعيار الأخلاقي	بين المجموعات	0.12	2	0.06	0.35	0.706
	داخل المجموعات	20.50	124	0.17		
	المجموع	20.62	126			
الدرجة الكلية	بين المجموعات	0.14	2	0.07	0.68	0.510
	داخل المجموعات	13.15	124	0.11		
	المجموع	13.29	126			

تبين من النتائج في الجدول (18) انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 في الدرجة الكلية لمعايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب المؤهل العلمي فقد بلغـــت قيمـــة ف 0.68 ، كما تبين انه لا توجد فروق في أي من معايير اختيار مشرف التربية المهنية حسب المؤهل العلمي .

الفصل الخامس
مناقشة النتائج

الفصل الخامس
مناقشة النتائج

تم في هذا الفصل مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في الفصل الرابع وذلك من خلال التعليق على هذه النتائج وربطها بنتائج الدراسات السابقة ذات العلاقة بهذه النتائج.

السؤال الأول: ما المعايير الأكاديمية لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن؟

المعايير الأكاديمية المستخدمة لاختيار المشرف التربوي في وزارة التربية والتعليم في الأردن استندت إلى محاور ثلاثة محددة، وهذه المحاور تميل في رمتها إلى المحاور التقليدية التي لا تأخذ بعين الاعتبار خصوصية التربية المهنية، والاعتبارات التي يجب توفرها في مشرف التربية المهنية. حيث تركز هذه المعايير على البعد المعرفي والقيادي لدى المشرف التربوي وتغيب من البعد المهني في مجال التربية المهنية، الأمر الذي يخلق فجوة بين مشرف التربية المهنية والمعلمين العاملين في نفس المجال.

تركز المعايير الأكاديمية المستخدمة في وزارة التربية والتعليم على الجوانب التربوية المتعلقة بنوع المؤهل العلمي وتركز كذلك على القيم والاتجاهات، وتغيب الجوانب المهنية التي يجب توفرها في المشرف التربوي للعمل كمشرف في مجال التربية المهنية. هذا بالإضافة إلى بلورة هذه المعايير وعدم تطويرها للتنطبق مع متطلبات العملية التعليمية ومواكبة التطورات التكنولوجية والتي يمكن أن تستغل في مجال التربية المهنية، والتي تطلب من مشرف التربية المهنية كقائد تربوي المعرفة والإلمام بها، وتقديم التوجيه والنصح للمعلمين العاملين في مجال التربية المهنية لاستغلال الوسائل الحديثة في العمل المهني.

ويتطلب اختيار المشرف التربوي توفير بيانات وسجلات عن العاملين في المجال التربوي والراغبين في إشغال مثل هذه المناصب القيادية، وذلك من أجل إجراء تقييم لهم، وقياس الاتجاهات المختلفة لديهم وقدرتهم على التعامل مع العملية التربوية بشكل عام، ومع العاملين في مجال التربية المهنية من المعلمين، وهذا يتطلب تغييب الوسائل التقليدية في عملية الاختيار لمشرف التربية المهنية وصولاً لدرجة عالية من تحمل المسؤولية وتوجيه معلمي التربية المهنية نحو الابتكار في الوسائل والأساليب المستخدمة في هذا المجال.

السؤال الثاني: ما المعايير المهنية لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن؟

اشتملت المعايير المهنية التي حددتها وزارة التربية والتعليم على ثلاثة كفايات يجب أن يتحلى بها المشرف التربوي، ووتمثل هذه الكفايات في الكفايات الشخصية، والكفايات المعرفية، والكفايات المتعلقة بالقيم والاتجاهات. تضمن الكفايات التي حددتها وزارة التربية والتعليم مجموعة من النقاط تعكس في جوهرها القدرة القيادية لمن يرغب في العمل كمشرف تربوي، فقد اشتملت الكفايات الشخصية على قدرة المشرف التربوي على إثارة دافعية المعلمين، وامتلاك طرق الاتصال الفاعل معهم، وتحليل المواقف التعليمية التعلمية والتقويم الذاتي، ومجموعة أخرى واسعة. وبالنظر إلى مجموعة الشروط التي تضمنتها الكفايات الشخصية، تعكس البحث عن مشرفين يمتلكون قدرات ومهارات على القيادة في مجال التفاعل في العملية التعليمية التعلمية، ولكنها وفي مجال التربية المهنية تقتصر إلى تحديد الشروط الإضافية التي يجب أن يتحلى المشرف التربوي في التربية المهنية، مثل قدرته على التعامل مع الأدوات والمختبرات المهنية، على الرغم من أن الكفايات المعرفية نصت صراحة على شرط امتلاك المشرف التربوي المعرفة بمحتوى المنهاج والكتب المدرسية المقررة، إلا أن الطبيعة الخاصة للتربية المهنية تخلق ضرورة تحديد الكفايات المعرفية التي يمتلكها المشرف التربوي ومنها مقدرته على التعامل مع المواضيع المهنية المختلفة، إذ أن مواضيع التربية المهنية واسعة وقد تشتمل على مجموعة من التخصصات في وقت واحد.

حددت وزارة التربية والتعليم الكفايات بضرورة اطلاع المشرف التربوي على كل ما هو جديد في مجال إشرافه، وكذلك التعرف على أساليب البحث العلمي، وهذه لا تعتبر كافية دون تنفيذ البحث العلمي في مجال تخصصه الذي يعمل فيه، ونشر أبحاث علمية متعلقة بتحسين الممارسات في المجال الإشرافي الذي يعمل فيه. وتوسع هذا النطاق في مجال التربية المهنية، وذلك لاتساع المجالات التي يتعامل معها موضوع التربية المهنية، الأمر الذي يتطلب من المشرف التربوي امتلاك مهارات البحث في مواضيع مختلفة كي يمتلك الخبرة والمعرفة في هذا المجال ويساعد المعلمين على تطوير معرفتهم في المواضيع المهنية المختلفة.

وجود بعض النقص في مجال الكفايات التي حددتها وزارة التربية والتعليم لا يعني بالضرورة عدم صلاحية هذه المعايير لاختيار المشرف التربوي في المجالات المختلفة، ولكن يمكن

العمل على تطوير هذه المعايير لجلعها أكثر تخصصية للمواضيع المختلفة، وتحديد المفاهيم المنطوية وراء هذه المعايير وذلك وصولاً إلى تحديد أكثر دقة لاختيار المشرف التربوي لإنجاح العملية التعليمية وبالأخص في موضوع التربية المهنية الذي له طابعاً خاصاً بالنسبة للمواضيع الأخرى.

السؤال الثالث: ما المعايير المقترحة التي سيتم تطويرها لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم؟

بينت النتائج الاتجاه الإيجابي للعاملين في مجال التربية المهنية نحو المعايير المستخدمة في أداة الدراسة كوسيلة لاختيار مشرفي التربية المهنية. حيث جاءت الموافقة على اختيار هذه المعايير مرتفعة إذ تجاوز الوسط الحسابي لتأييد استخدام هذه المعايير المتوسط (4). وهذا يعني أن المعايير المستخدمة في أداة الدراسة وهي: المعيار الأخلاقي ويتفقق هذا المعيار مع ما توصل إليه بطاح (1993)، والخصائص الشخصية ويتفق هذا المعيار مع ما توصل إليه بطاح (1993) أيضا ودراسة كولفارد (Colvard 1986)، والمعيار المهني، والمؤهلات والخبرات ويتفق هذا المعيار مع دراسة البلوشي (1999) الذي بين أن المؤهل العلمي يعتبر معياراً مهماً في اختيار المشرف التربوي، وطريقة اختيار مشرفي التربية المهنية هي معايير مناسبة لاختيار المشرف التربوي في مجال التربية المهنية.

بينت النتائج المتعلقة بمعيار الخصائص الشخصية، صلاحية استخدام جميع الفقرات المستخدمة في أداة الدراسة كوسيلة لقياس الخصائص الشخصية لمشرف التربية المهنية. وفيما يخص الفقرات التي تقيس معيار المؤهلات والخبرات فقد بينت النتائج تراجع الموافقة على استخدام بعض الفقرات على الرغم من قياس صلاحية استخدامها إحصائياً. وتتعلق هذه الفقرات بتحديد اختيار مشرف التربية المهنية بشروط معينة قد لا تكون محدداً في توفير الكفاءة في مشرف التربية المهنية الذي يتم اختياره، ومنها تحديد سنوات الخبرة، أو تحديد الشهادة الجامعة التي يحملها، وجاءت هذه النتيجة متفقة مع ما توصل إليه الحداد (2001) من أن المشرف التربوي يجب أن يكون حاصلاً على مؤهل علمي وتربوي على المستوى الجامعي ولديه خبرة لا تقل عن عشر سنوات في نفس مجال الإشراف الذي يرغب العمل فيه. إذ يرى أفراد العينة أن هذه المحددات ليس بالضرورة محدداً لكفاءة المشرف التربوي، وهذا يعني ومن وجهة نظره أيضاً أن هناك جوانب

أخرى أكثر أهمية يجب التركيز عليها وتتمثل في إتقان مشرف التربية المهنية للمادة العلمية، وإلمام المشرف بالتشريعات والقوانين والأنظمة والتعليمات، والقدرة على إجراء البحوث في مجال التربية المهنية. وهذه النظرة تتسم بالمنطقية إذ أن امتلاك المشرف العناصر الثلاثة الأخيرة تعني خبرة واسعة في مجال التربية المهنية، وقدرة واسعة في التعامل مع المعلمين العاملين في هذا المجال، وقد بين عيده (2003) في هذا السياق أن أحد مشاكل الإشراف التربوي في الأردن تتمثل في نقص عدد الزيارات للمعلمين، وعدم مشاركة المشرف التربوي في تخطيط المناهج الدراسية.

يأتي المعيار المهني مؤكداً وجهة نظر افراد العينة السابقة المتعلقة بطريقة الاختيار والتي ركزت على القدرة في التعامل مع المادة العلمية والبحث. حيث بينت النتائج المتعلقة بالفقرات التي تقيس المعيار المهني الموافقة المرتفعة لأفراد العينة على الجوانب التي تعكس تمكن مشرف التربية المهنية من المادة التي يتعامل معها، وقدرته على تقديم الإشراف بطريقة علمية صحيحة. وأما عن معايير طرق اختيار المشرف التربوي، فقد بينت النتائج أن عملية الاختيار لا بد من أن ترتكز على مجموعة من المعايير المطورة خصيصاً لهذا الغرض والتي قد تساهم الدراسة الحالية في تقديم بعض منها، وكذلك إجراء مقابلات مع الراغبين في الإشراف في مجال التربية المهنية، وجاءت نتائج الحداد (2001) متفقة مع هذه النتيجة والتي بينت بوجوب اجتياز المشرف التربوي لاختبار القبول أو المقابلة الشخصية. وفي هذا الجانب أكدت النتائج ضرورة تحمل لجان متخصصة مهمة الاختيار وذلك من خلال عملية قابلة للقياس لتحديد القدرات التي يتحلى بها المتقدم، وإمكانية مقارنة نتائج كل متقدم مع الآخرين وذلك للمفاضلة وصولاً للمهنية الأعلى. وقد جاءت المعايير التي خلص إليها ثلجي (2007) والتي يجب أن تتوفر في القيادات التربوية متفقة مع المعايير التي خلصت إليها هذه الدراسة والتي أيدها العاملين في مجال التربية المهنية.

بينت نتائج التحليل العاملي أن جميع المعايير الواردة في أداة الدراسة والفقرات التي تقيسها هي معايير يمكن استخدامها في اختيار المشرف التربوي باستثناء الفقرة التي تنص على تحديد خبرة المشرف المهني بخمس سنوات على الأقل. كذلك أيدت نتائج المتوسطات الحسابية استخدام المعايير الخمسة التي يمكن أن تستخدم في اختيار المشرف التربوي، إلا أنه في معياري طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية ومعيار المؤهلات والخبرات، كان هناك تفضيل لبعض الفقرات على الأخرى وبصورة واضحة. ويقدم الجزء التالي المعايير الخمسة والفقرات التي تقيسها من وجهة نظر القادة في مجال التربية المهنية:

أ. الخصائص الشخصية

1. يثق بنفسه.
2. يثير دافعية المعلمين للعمل.
3. يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية.
4. يستطيع إقناع الآخرين والتأثير فيهم.
5. يتعامل بشفافية مع أنماط المعلمين المختلفة.
6. يمتلك مهارات عالية في بناء العلاقات الإنسانية.
7. يتمتع بشخصية متوازنة متكاملة.
8. يمتلك الشجاعة في مواجهة المواقف الصعبة.
9. يتخذ القرارات بطريقة سليمة.
10. يعتني بمظهره الخارجي.
11. يتحمل ضغوط العمل المختلفة.
12. يشخص المشكلات ويتوصل إلى حلول صحيحة.
13. يهتم بحاجات المعلمين وبالعوامل المؤثرة في تحسين أدائهم.
14. يتقبل آراء الآخرين وانتقاداتهم البناءة.
15. يمتلك سعة الاطلاع بالمعرفة.
16. يمتلك قدراً مناسباً من الذكاء.
17. يمتلك مهارات التفكير الناقد.
18. يمتلك سعة الاطلاع بالتكنولوجيا.
19. يمتلك قاعدة واسعة من الاهتمامات والمهارات الحياتية.
20. يمتلك المقدرة على الابتكار.
21. يتمتع برؤية شمولية واسعة بعيدة المدى.
22. يستطيع طرح عدد غير محدد من الأفكار، والبدائل، وابتكار الحلول للمشكلات الطارئة.
23. يستطيع كشف الخصائص الإبداعية لدى المعلمين.
24. يستطيع إجراء البحوث في مستجدات التربية والتعليم.
25. يمتلك مهارات التفكير الإبداعي.

ب. معيار المؤهلات والخبرات

1. التمكن من المادة العلمية
2. الإلمام بالتشريعات والقوانين والأنظمة والتعليمات
3. امتلاك القدرة على إجراء أبحاث تطبيقية في مجالات التربية المهنية

ج. المعيار المهني

1. يلم باستراتيجيات التقويم في التربية المهنية.
2. يلم باستراتيجيات تدريس التربية المهنية.
3. يبث روح التعاون والعمل الجماعي عند المعلمين.
4. يراعي طرائق السلامة المهنية، ومتطلبات الأمن في مشغل التربية المهنية
5. يقدر على صياغة الخطط التطويرية.
6. ينظم مشغل التربية المهنية، ويبرز مجالاته الخمسة.
7. يوجه معلمي التربية المهنية إلى مواكبة الأفكار التربوية التجديدية.
8. ينمي الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة نحو العمل المهني.
9. ينظم المشاغل التدريبية، ويقودها بفاعلية.
10. يطبق مبادئ التعلم والتعليم المختلفة في ممارساته الإشرافية.
11. ينظم ورشات عمل ومشاغل تدريبية لمعلمي التربية المهنية لمناقشة قضايا ومشكلات تتعلق بالتربية المهنية.
12. يقدر على صياغة الخطط الإجرائية.
13. ينظم زيارات متبادلة بين معلمي التربية المهنية لتبادل الخبرات.
14. ينفذ أنشطة متنوعة تثرى المنهاج.
15. يشارك في برامج التوعية، والتوجيه المهني.
16. يدير الاجتماعات بطريقة فاعلة.
17. ينمي قدرة المعلمين على البحث والاستقصاء.
18. يوظف التكنولوجيا في تدريس التربية المهنية.
19. يشارك في وضع برامج تشجع الطلبة على الالتحاق بالتعليم المهني.
20. يوظف مشغل التربية المهنية في خدمة الطلبة، والمجتمع المحلي.
21. يدرب معلمي التربية المهنية على البحوث الإجرائية ويحفزهم على إجرائها.
22. يشجع معلمي التربية المهنية على النمو المهني.

23. يقيم انجازات المعلمين.
24. يصنف العدد، والأدوات، والأجهزة، والآلات في المشغل المهني بطريقة سليمة.
25. يستثمر الوقت ايجابياً عن طريق إدارته بفاعلية.
26. يمتلك رؤية يسعى لتحقيقها.
27. يلم بمجالات مبحث التربية المهنية الخمسة "الزراعي والصناعي والتجاري والصحة والسلامة والعلوم المنزلية"
28. ينظم ندوات تربوية من خلال دعوة مختصين لعرض موضوع معين على المعلمين.
29. يستطيع تجهيز الحديقة المدرسية، ويوظفها لخدمة المنهاج.
30. يمتلك المقدرة على قيادة التغيير ومواكبة المستجدات والتطورات في مجال التربية المهنية.
31. يشجع معلمي التربية المهنية على المشاركة في المؤتمرات التربوية.
32. يصمم البرامج التدريبية ويقومها.
33. يستطيع إجراء عمليات الصيانة للعديد من الأدوات والآلات في مشغل التربية المهنية.
34. يتقن اللغة الانجليزية للتعامل مع الآلات والأدوات في المشغل المهني.

د. معيار طرق اختيار مشرفي التربية المهنية

يتم اختيار مشرف التربية المهنية من خلال معايير مطورة خصيصا لهذه الغاية.

يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق المقابلات الشخصية.

يتم اختيار مشرف التربية المهنية من خلال لجان مختصة في التعليم المهني.

هـ. المعيار الأخلاقي

1. يكون متحمسا لعمله الإشرافي ومنتميا له.
2. يمارس الصراحة والصدق في القول والعمل.
3. يدافع عن مهنته وزملائه.
4. يشكل قدوة لغيره من الزملاء والمعلمين والمجتمع.
5. يؤمن بأهمية رسالة التربية والتعليم وفلسفتها.
6. يحترم زملاءه ويقدرهم.
7. يقوم بعمله بإخلاص، وإتقان، وعلى أكمل وجه.
8. يحرص على تحقيق العدالة واتخاذ مواقف تتصف بالنزاهة.

9. يتعامل بأمانة مع المعلمين.
10. يقدم النصح لزملائه ويتقبله منهم.
11. يحافظ على سرية البيانات عن المعلمين.
12. يحرص على الدقة في الوقت والمواعيد.
13. يعمل بروح الفريق الواحد ويبتعد عن الذاتية.
14. يمتلك قيم الصبر والتسامح.
15. يبتعد عن سلطة الموقع الوظيفي ويحرص على روح الزمالة.
16. يعتمد الإقناع والتواصل المفتوح مع المعلمين.
17. يتشاور مع الأطراف المعنية عند اتخاذ قرار معين.
18. يستبعد اثر العلاقات الشخصية عند إصدار الأحكام.
19. يقيم سلوكه الإشرافي ويبرره.
20. يلتزم بالوصف الوظيفي المهني لدوره كمشرف.

السؤال الرابع: هل تختلف المعايير المقترحة لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن باختلاف المؤهل العلمي، والجنس، والخبرة؟

بينت النتائج أنه لا يوجد اختلاف في وجهات نظر القياديين في مجال التربية المهنية نحو معايير اختيار مشرف التربية المهنية من حيث المؤهل العلمي، والجنس، والخبرة، وهذا يعكس الإجماع في وجهة النظر على المعايير السابقة والفقرات التي تقيسها بغض النظر عن الخصائص الديمغرافية.

التوصيات

وفق نتائج الدراسة السابقة لتحديد معايير اختيار مشرف التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات تتعلق بالمعايير التي يمكن أن تساهم في تحسين العملية الإشرافية في مجال التربية المهنية:

- استخدام المعايير الواردة في أداة الدراسة كوسيلة لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- استخدام الفقرات الواردة في مناقشة السؤال الثالث وذلك من أجل قياس كل معيار من المعايير الخمسة المتعلقة باختيار مشرف التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن.
- الابتعاد عن طرق اختيار المشرفين التربويين التقليدية والتي لم تلاقي إجماع من قبل القياديين في التربية المهنية، وذلك لأنها تميل للطرق التقليدية التي لا تعكس القدرات الحقيقية للمشرف التربوي في مجال التربية المهنية.
- تطبيق المعايير السابقة من قبل لجان متخصصة في مجال التربية المهنية وذلك لتأكيد تطبيق المعايير وقياسها بكفاءة وفاعلية.
- عقد ورش عمل ودورات تدريبية لمشرفي التربية المهنية وتأهيلهم للإطلاع على المستجدات التربوية والتكنولوجية.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

أبو سل، محمد (1998) **مدخل إلى التربية المهنية**، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمـــان، الأردن.

احمد، احمد إبراهيم (1998) **تحديث الإدارة التعليمية**، الإسكندرية: مكتبة المعارف الحديثة.

الاسدي، جاسم إبراهيم، مروان (2003) **الإشراف التربوي**، الدار العلمية ومكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الأفندي، محمد حامد (1981) – **الإشراف التربوي**، الطبعة الثالثة، القاهرة – مصر.

الايوب، سالم عبدالله (1990) **درجة أهمية المهام الإشرافية كما يتصورها المشرفون التربويـــون في الأردن ودرجة ممارستهم لها**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.

بدران، يونس (2002) **التجربة السورية في تدريس التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساســـي**، ورقة عمل مقدمة إلى الحلقة الدراسية العربية في تطوير منهاج التربية التكنولوجية التـــي عقدت في جامعة القدس المفتوحة، مكتب عمان بالتعاون مع الاتحاد العربي للتعليم التقني.

البرادعي، عرفان (1988) **مدير المدرسة الثانوية، صفاته ومهاراته وأساليب اختياره، وإعـــداده**، دار الفكر، دمشق.

بطاح، أحمد، (1993). **أسس اختيار المشرف التربوي في الأردن كما يراها المشرفون التربويين ومديرو المدارس والمعلمون**، مجلة كلية التربية، 2 (9)، 979 – 1016.

بطارسة، منيرة (1995) ورقة عمل، **التكامل بين مبحث التربية المهنية والمباحث الأخرى الحلقة الوطنية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية**، وزارة التربية والتعلـــيم الأردنيـــة، منظمة اليونسكو.

البطاينة، آمنة، (1996). **الاحتياجات التدريبية لمشرفي التربية المهنية في الأردن من وجهة نظرهم في المرحلة الأساسية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

البلوشي، منير، (1999). **تطوير معايير اختيار المشرفين التربويين في سلطنة عمان**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان.

بني خالد، علي عبد الله، (2002) **المعايير المعتمدة لاختيار مديري المدارس الحكومية من وجهة نظر المديرين والمشرفين**، رسالة ماجستير جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

بني مصطفى، انتصار محمود (1997) **دور المشرفين التربويين في تحسين أداء المعلمين حديثي التخرج في محافظة جرش**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

تفاحة، غالب واللحام زكاء (1995) ورقة عمل، **مشروع تنفيذي لتطبيق التربية المهنية في الصفوف 10,9,8 الحلقة الوطنية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية**، وزارة التربية والتعليم، منظمة اليونسكو.

ثلجي، رويل نور، (2007). **تطوير معايير اختيار القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم الأردنية في ضوء الواقع وتجارب الدول المتقدمة**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

جرادات، عزت وتفاحة غالب (1995) ورقة عمل، **التوجيه المهني من خلال التربية المهنية، الحلقة الإقليمية عن رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية**، وزارة التربية والتعليم الأردنية، منظمة اليونسكو، عمان.

الحبيب، فهد إبراهيم (1996) **التوجيه والإشراف التربوي في دول الخليج العربي**، مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.

الحداد، يسرى أحمد، (2001). **الإشراف التربوي بمرحلة التعليم الأساسي في ضوء التقويم التربوي التكويني في دولة البحرين** «رسالة ماجستير غير منشورة» جامعة البحرين، المنامة، مملكة البحرين.

حسين، عوض الله، سلام عبد العظيم، عوض الله سليمان (2006) **اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي**، دار الفكر، عمان، الأردن.

حمدان، محمد زياد (1992) **الإشراف في التربية المعاصرة، مفاهيم وأساليب وتطبيقات**، دار التربية الحديثة، عمان، الأردن.

الحيلة، محمد محمود، (1998). **التربية المهنية وأساليب تدريسها**، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

خاتم، إبراهيم (1995) ورقة عمل، بعنوان: **أساليب الإشراف التربوي للتربية المهنية الحلقة الإقليمية عن رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية**، وزارة التربية والتعليم الأردنية، منظمة اليونسكو، عمان.

خشمان، احمد (2000) **دور مشرفي مادة التربية المهنية في تحسين أداء معلمي المادة من وجهة نظر المعلمين في المديرية العامة لمحافظة العاصمة**، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الخوالدة، عايد، (2003). **بناء معايير لإدارة التجديدات التربوية في النظام التربوي الأردني**، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

دغلس، عائشة، (2004). **واقع تنفيذ منهاج التربية المهنية للصفوف العليا في التعليم الأساسي في المدارس الأردنية**، أطروحة دكتوراه، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

رمزي، عبد القادر هاشم، (1996). **الإدارة المدرسية والإشراف التربوي (ط1)**، عمان: المركز العربي للخدمات الطلابية.

رواقه، غازي ضيف الله، (1994) **نموذج مقترح لهيكل التعليم الثانوي المهني في الأردن**، المجلة العربية للتعليم التقني، عدد خاص لبحوث ودراسات وتقارير الندوة العالمية عن التعليم التقني والمهني في الوطن العربي للقرن الحادي والعشرين، عمان- الأردن.

زايد، عطاف (2008) **دور الإرشاد والإشراف في العملية التربوية**، دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان- الأردن.

سالم، مريم احمد (1998) **الصعوبات الإدارية والتقنية التي تعاني منها التربية المهنية في المرحلة الأساسية من التعليم العام في محافظة الكرك**، رسالة ماجستير، جامعة القديس يوسف، بيروت، لبنان.

السريحين، ماجدة، (2002) **الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس المهنية من وجه نظر المديرين أنفسهم ومشرفي التعليم المهني في محافظة اربد**، رسالة ماجستير جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

السعود، راتب (2007) **الإشراف التربوي، مفهومه، نظرياته، أساليبه**، طارق للخدمات المكتبية، عمان- الأردن.

سلامة، صبحي، ونزال سهيل (1995)، ورقة عمل، بعنوان: **أساليب التقويم في التربية المهنية**- الحلقة الإقليمية عن رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية، وزارة التربية والتعليم الأردنية، منظمة اليونسكو.

سمعان، وهيب، ومرسي، محمد (1984) **الإدارة المدرسية الحديثة**، القاهرة، عالم الكتب.

السيد، مريم (2009) **التربية المهنية مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

الشريدة، هارون (1993)، **دور المشرف التربوي في تحسين العمليات التعليمية في المدارس الأساسية من وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير، اربد، جامعة اليرموك.

صالح، ماهر محمد حسن (1995) **دور المشرف التربوي في تحسين النمو المهني للمعلمين في مدارس وكالة الغوث في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.

الصالحي، عدنان (1989). **تطوير معايير تربوية لاختيار المشرف التربوي في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

الصمادي، حسين فهد محمود، (2000). **دراسة واقع الإشراف التكاملي من وجهة نظر المعلمين والقادة التربويين في محافظة عجلون.** «رسالة ماجستير غير منشورة» جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

الطويسي، أحمد (2003) **أساسيات في التربية المهنية** ، الطبعة الأولى ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .

الطويل، هاني (1999)، **الإدارة التربوية مفاهيم وآفاق**، دار وائل للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

الطويل، هاني عبد الرحمن (2001) **الإدارة التربوية والسلوك المنظمي**، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.

عبدالدايم، عبد الله، (1972) **التخطيط التربوي**، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان.

عبدالله، نعيم (1983)، **تطوير الخدمات الإشرافية التربوية في المدارس الأردنية**، رسالة ماجستير غير منشورة، اربد، جامعة اليرموك.

عبيدات، ذوقان (1981) **تطوير برنامج للإشراف التربوي في الأردن**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة.

عطوان، احمد (1995) ورقة عمل، **الإفادة من مصادر البيئة المحلية في دعم مبحث التربية المهنية**، الحلقة الإقليمية عن رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية، وزارة التربية والتعليم الأردنية، منظمة اليونسكو، عمان.

عليمات، محمد، (1991) **أساليب تدريس التربية المهنية**، دار الملاهي، اربد، الأردن.

العناتي، محمد وعبيد، مصطفى (1995) ورقة عمل، **إدارة مشغل التربية المهنيـــة**، الحلقة الوطنية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، اليونسكو، عمان.

العناني، محمد، **الاجتماع الإقليمي لخبراء التعليم المهني في الوطن العربـــي**، رسالة المعلم، المجلد السادس والثلاثون، العدد الأول، آذار، 1990

العوض، سلطي محمد قاسم (1996) **الكفايات اللازمة للمشرف التربوي ومدى وممارســتها مــن وجهة نظر المعلمين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد.

عيده، محمد سليمان، (2007). **المنظور المستقبلي للإشراف التربوي في الأردن في ضوء الواقع والاتجاهات الإشرافية المعاصرة في الدول المتقدمة**، عمان، دار الفاروق.

عيده، محمد سليمان، (2003). **الإشراف التربوي في الأردن في ضـــوء الاتجاهـــات المعاصـــرة**، «أطروحة دكتوراه غير منشورة»، عمان، جامعة عمان العربية.

الفرح، وجيه (2007) **أصول التقويم والإشراف في النظام التربوي**، الوراق للنـــشر والتوزيـــع- عمان، الأردن.

فتحي، شاكر محمد (1998)، **التربية المقارنة والأصول المنهجية والتعليم في أوروبا وشرق آسيا والخليج العربي ومصر** ، القاهرة : بيت الحكمة للإعلان والنشر .

فضيل عبد القادر، (1993) **تجارب واتجاهات الدول العربية في مجال إدخال العمل اليدوي والتربية التكنولوجية في مرحلة التعليم الأساسي**. منشورات المنظمة العربيـــة للتربيـــة والثقافـــة والعلوم، تونس

فيفر، ايزابيل ودنلاب، جبن ترجمة د. محمد عيد ديراني (1993) **الإشراف التربوي على المعلمين** (منشورات الجامعة الأردنية- عمادة البحث العلمي).

القاسم، عبد الكريم محمود احمد (1992) **تطوير نظام اختيار وتدريب المشرفين التربويين في الأردن** أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

مبارك، عبدالحكيم موسى(1996) **الإشراف التربوي بين النظرية والتطبيق** ، دار الكتب والوثائق القومية، المملكة العربية السعودية .

مراد، هاني البرغوثي، ماجد صلاحات، والزوايدة آمال، (1995) **التربية المهنية في الأردن واقع وتطلعات،** الحلقة الإقليمية حول رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية وزارة التربية والتعليم، الأردن.

المساد، محمود (1995) ورقة عمل، **أساليب الإشراف التربوي في التربية المهنية،** الحلقة الإقليمية عن رفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية وزارة التربية والتعليم الأردنية، منظمة اليونسكو، عمان.

المساد، محمود أحمد، (2001). **تجديدات في الإشراف التربوي**، عمان: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

المساعيد، احمد (1998)، **دور المشرف التربوي في تطوير النمو المهني لمعلمي ومعلمات للمرحلة الأساسية في مدارس البادية الشمالية في الأردن،** رسالة ماجستير، المفرق، جامعة آل البيت.

مسلم، إبراهيم، المحمود، مسعود، (1995). ورقة عمل بعنوان: "أساليب التدريس الفعال في التربية المهنية، الحلقة الإقليمية لرفع كفاءة مشرفي ومعلمي التربية المهنية"، وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.

المصري، منذر (1995) ورقة عمل، **من أهداف التربية المهنية في مرحلة التعليم الأساسي وطموحاتها،** الحلقة الإقليمية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية، وزارة لتربية والتعليم، منظمة اليونسكو.

النجادات، عواد (1991)، **دور المشرف التربوي في تحسين الفعاليات التعليمية كما يراه المعلمون في مدارس محافظة معان الثانوية الحكومية**، رسالة ماجستير غير منشورة، اربد، جامعة اليرموك.

نصر الله، علي والنبتيتي خالد (1995) ورقة عمل، بعنوان: **واقع تدريس التربية المهنية في المملكة الأردنية الهاشمية**، الحلقة الوطنية لرفع كفاية مشرفي ومعلمي التربية المهنية، وزارة التربية والتعليم، منظمة اليونسكو.

النهال،عبدالرحمن محمد(1996) **تطوير نظام التوجيه في صفوف التعليم الإبتدائي الأولى بدولة الإمارات في ضوء خبرات كل من جمهورية مصر العربية والمملكة المتحدة**، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة .

وادي، عبد الحكيم احمد، (1988) **المعايير المقترحة لاختيار المشرف التربوي في فلسطين**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

وزارة التربية والتعليم، (1992) **منهاج التربية المهنية وخطوطه العريضة في مرحلة التعليم الأساسي**، المديرية العامة للمناهج وتقنيات التعليم، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم، (2001 / 2002) **دليل الإشراف التربوي**، عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم، (2006). وثيقة الإشراف التربوي، مديرية الإشراف التربوي، عمان، الأردن.

ثانيا: المراجع الأجنبية

Adams. H. P, & Dickey, F.G 1966. **Basic Principles of supervision**. New Delhi: Eurasia Publishing house

Cogan, M. (1973). **Clinical Supervision**. Boston, Houghton Mifflin, Coladarci. Administrative Success Criteria. The PHI Dlta Kappen.

Colvard, Fredrick lee, (1986). **Most Important Criteria for Public School Superintendent Selecting as Perceived by School Presidents in Six Selected North Central Plains**: Dissertation Abstracts International, 47, 143 A

Crafts D. 1990. **Vocational Educational Administration Attitudes Towards Extended Teacher Education Programs "EDD**. Oklahoma State university, 1984, Dissertation Abstract International. 51(3) pp120.

Glick man, Carl D, (1990) **Supervision of Instruction**, 2nded. Boston: Allyn and Bacon.

Hair J, Anderson R, Tatham R & Black W (1995). **Multivariate Data Analysis with Readings**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall International.

Harris Ben M. 1995, **Supervisory Behavior in Education**, Englewood Cliffs, prentice New Jersey: Hall

Hoy, W, & MASKEL, C. (1987). **Educational Administration Theory Research and Practice**, (3rd Ed) .New York: Random house.

Hoy, W. k, & Forsyth, P. B. (1986). **Effective Supervision: Theory into Practice,** New York: Random house.

Http//does.Ksu.sa/Doc/Articles 43

John`s, V.E (2001). An **Analysis of Supervisory Tasks Performed in Elementary Schools**. (Doctoral Dissertation, University of Connecticut) Dissertation Abstracts International. 46 - 599 A.

Lily Quest, J Gary (1989) **Evaluation of High School Principals by Boards of Education**. Athesis for the degree of specialist in Education, university of Wisconsin superior Eric documents reproduction superior Eric documents reproduction Service, ED297455.

Linde, P. L (1990). **Preperation, Recruitment, Selection, and Career Patterns of Directors of Education in Saskatchewan**. Phd abstract. Canada: the University of Alberta.

Marland Sidney. **Career Education, A proposal for Reform**. New York. McGraw. Hill 1971

Ormston, Michael, Brimblecombe, Nicola and show, Marian (1995) **Inspection and Change**: **Help or Hindrance for the Class Room teacher**. British Journal of In- service education, 21(3).

Richard son, S.C. (1987) **Actual and Ideal Role Perceptions of Instructional Supervisors in the Public School of Virginia**, (Doctoral Dissertation, University of East Oneness State, 1988) Dissertation Abstracts International, 18, 09 P.2214.

Sergiovani, T. (1987). **Will we have a true profession**? **Educational Leadership**. Vol. 16. No. 3.

Sergiovani, T. J. & starrat, R. J. (1998). **Supervision: Human Perspective.** New York: McGraw - Hill co.

Sullivian, Susan & Glanz, Jeffery (2000). **Alternative Approaches to Journal of Curriculm and Supervision**, spring, Vol, 15 (3), 212.

الملاحق

ملحق (1)

قائمة أعضاء لجنة تحكيم أداة الدراسة

الرقم	الاسم	الرتبة	مكان العمل	التخصص
1	أ.د هاني الطويل	أستاذ	الجامعة الأردنية	إدارة تربوية
2	أ.د أنمار الكيلاني	أستاذ	الجامعة الأردنية	إدارة تربوية
3	أ.د أمين الكخن	أستاذ	الجامعة الأردنية	مناهج
4	د. منيف قطيشات	أستاذ مشارك	الجامعة الأردنية	مناهج تربية مهنية
5	د. منعم السعايدة	أستاذ مساعد	الجامعة الأردنية	مناهج تربية مهنية
6	أ. د. محمد عليمات	أستاذ	جامعة اليرموك	مناهج تربية مهنية
7	أ. د. محمود الوهر	أستاذ	الجامعة الهاشمية	مناهج
8	د. سامر الخصاونة	أستاذ مشارك	الجامعة الهاشمية	تربية مهنية
9	محمود أبو قديس	أستاذ مشارك	الجامعة الهاشمية	أصول تربية
10	أ. د. سامح محافظة	أستاذ	الجامعة الهاشمية	إدارة تربوية
11	أ. د. عدنان الجادري	أستاذ	عمان العربية	تربية مهنية
12	د. عاطف مقابلة	أستاذ مشارك	عمان العربية	إدارة تربوية
13	د. تيسير الخوالدة	أستاذ مساعد	عمان العربية	أصول تربية
14	د. صالح الخلايلة	ــــــ	وزارة التربية والتعليم	مدير عام المناهج
15	د. محمد الرقيبات	ــــــ	وزارة التربية والتعليم	مدير عام التعليم المهني
16	د. شكري محمد	ــــــ	وزارة التربية والتعليم	مشرف تربوي

ملحق (2)

أداة الدراسة قبل التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة الأستاذ الدكتور .... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان (تطوير معايير لاختيار مشرف التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم) وذلك من أجل الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية.

لذا قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من فقرات تمثل معايير لاختيار المشرفين موجهة إلى مشرفي التربية المهنية ورؤساء أقسام التعليم المهني ومديري المدارس المهنية في مديريات التربية والتعليم في الأردن.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في الإدارة التربوية، أرجو منكم التكرم بقراءة هذه المعايير وإبداء مقترحاتكم بشأنها من ناحية انتماء كل فقرة لمجالها وبنائها اللغوي، وأية مقترحات ترونها مناسبة علماً بأن بدائل الاجابات المقترحة هي:

أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث
نواف عبدالله الخوالدة
الجامعة الأردنية – كلية العلوم التربوية
قسم الإدارة التربوية

استبانة معايير اختيار مشرفي التربية المهنية في الأردن في صورتها الأولية

المعيار الأول: الخصائص الشخصية

الرقم	فقرات المعيار	انتماء الفقرة للمعيار		وضوح وسلامة الفقرة		أية ملاحظات أو تعديلات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	
1	يمتلك قدراً مناسباً من الذكاء.					
2	يثير دافعية المعلمين للعمل.					
3	يمتلك مهارات عالية في بناء العلاقات الإنسانية.					
4	يتحمل ضغوط العمل المختلفة.					
5	يتعامل بشفافية مع أنماط المعلمين المختلفة.					
6	يمتلك المقدرة على الابتكار.					
7	يمتلك سعة الاطلاع بالمعرفة والتكنولوجيا.					
9	يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية.					
10	يتخذ القرارات بطريقة سليمة.					
11	يشخص المشكلات ويتوصل إلى حلول صحيحة.					
12	يتمتع بشخصية متوازنة متكاملة.					
13	يستطيع إقناع الآخرين والتأثير فيهم.					
14	يثق بنفسه وبالآخرين.					
15	يعتني بمظهره الخارجي.					
16	يتقبل آراء الآخرين وانتقاداتهم البناءة.					
17	يهتم بحاجات المعلمين وبالعوامل المؤثرة في تحسين أدائهم.					
18	يمتلك الشجاعة في مواجهة المواقف الصعبة.					
19	يمتلك قاعدة واسعة من الاهتمامات والهوايات.					
20	يستطيع طرح عدد غير محدد من الأفكار، والبدائل، وابتكار الحلول للمشكلات الطارئة.					
21	يتمتع برؤية شمولية واسعة بعيدة المدى.					
22	يستطيع إجراء البحوث في مستجدات التربية والتعليم.					
23	يستطيع كشف الخصائص الإبداعية لدى المعلمين.					
24	يمتلك مهارات التفكير الناقد.					
25	يمتلك مهارات التفكير الإبداعي.					

أرجة إضافة ما ترونه مناسباً:

____

____

المعيار الثاني: المؤهلات والخبرات

الرقم	فقرات المعيار	انتماء الفقرة للمعيار		وضوح وسلامة الفقرة		أية ملاحظات أو تعديلات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	
1	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الأولى في التربية المهنية وبتقدير جيد كحد أدنى.					
2	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الأولى في التخصصات المهنية الزراعية والصناعية وبتقدير جيد كحد أدنى.					
3	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الثانية في التربية المهنية كحد أدنى.					
4	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الثانية في التخصصات المهنية المختلفة كحد أدنى.					
5	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بشهادة الدكتوراه ذات الصلة بالتربية المهنية.					
6	تحدد خبرة مشرف التربية المهنية بخمس سنوات في تدريس مبحث التربية المهنية كحد أدنى.					
7	تحدد خبرة مشرف التربية المهنية بخمس سنوات في تدريس مبحث التربية المهنية بالإضافة إلى ثلاث سنوات في الإدارة المدرسية كحد أدنى.					
8	يمتلك مشرف التربية المهنية المقدرة على إجراء أبحاث تطبيقية في مجالات التربية المهنية.					
9	يتمكن مشرف التربية المهنية من مادته العلمية.					
10	يلم مشرف التربية المهنية بالتشريعات والأنظمة والقوانين والتعليمات					

أرجو إضافة ما ترونه مناسباً

المعيار الثالث: المعيار المهني (الفني)

الرقم	فقرات المعيار	انتماء الفقرة للمعيار		وضوح وسلامة الفقرة		أية ملاحظات أو تعديلات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	
1	يمتلك رؤية يسعى لتحقيقها.					
2	يلم باستراتيجيات تدريس التربية المهنية.					
3	يلم باستراتيجيات التقويم وأدواته.					
4	ينفذ أنشطة متنوعة تثرى المنهاج.					
5	يقدر على صياغة الخطط التطويرية.					
6	يقدر على صياغة الخطط الإجرائية.					
7	يوظف التكنولوجيا في التدريس					
8	ينمي قدرة المعلمين على البحث والملاحظة.					
9	يبث روح التعاون والعمل الجماعي عند المعلمين.					
10	ينظم مشغل التربية المهنية، ويبرز مجالاته الخمس.					
11	يراعي طرق السلامة المهنية، ومتطلبات الأمن في مشغل التربية المهنية					
12	يفعل مشغل التربية المهنية في خدمة الطلبة والمجتمع المحلي.					
13	يستطيع تجهيز الحديقة المدرسية، ويوظفها لخدمة المنهاج.					
14	يشارك في برامج التوعية، والتوجيه المهني.					
15	يلم بمجالات مبحث التربية المهنية الخمسة "الزراعي والصناعي والتجاري والصحة والسلامة والعلوم المنزلية"					
16	ينمي الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة نحو العمل المهني.					
17	يستطيع وضع برامج تشجع الطلاب على الالتحاق بالتعليم المهني.					
18	يصنف العدد والأدوات والأجهزة والآلات في المشغل المهني بطريقة سليمة.					
19	يستطيع إجراء عمليات الصيانة للعدد من الأدوات والآلات في مشغل التربية المهنية.					
20	يتقن اللغة الانجليزية للتعامل مع الآلات والأدوات في المشغل المهني.					
21	يصمم ويقوم البرامج التدريبية.					
22	يمتلك المقدرة على قيادة التغيير ومواكبة المستجدات والتطورات.					
23	يشجع معلمي التربية المهنية على النمو المهني.					

24	يدير الوقت ويستثمره بشكل إيجابي.					
25	يدير الاجتماعات بطريقة فاعلة.					
26	ينظم المشاغل التدريبية، ويقودها بفاعلية.					
27	يطبق مبادئ التعلم والتعليم المختلفة في ممارساته الإشرافية.					
28	يقيم انجازات المعلمين.					
29	يوجه المعلمين إلى مواكبة الأفكار التربوية التجديدية.					
30	يدرب المعلمين على طرق البحوث الإجرائية ويحفزهم على إجرائها.					
31	ينظم ندوات تربوية من خلال دعوة مختصين لعرض موضوع معين على المعلمين.					
32	يشجع معلمي التربية المهنية على المشاركة في المؤتمرات التربوية.					
33	ينظم زيارات متبادلة بين معلمي التربية المهنية لتبادل الخبرات.					
34	ينظم ورشات عمل ومشاغل تدريبية لمعلمي التربية المهنية لمناقشة قضايا ومشكلات تتعلق بالتربية المهنية.					

أرجو إضافة ما ترونه مناسباً

المعيار الرابع: طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية

الرقم	فقرات المعيار	انتماء الفقرة للمعيار		وضوح وسلامة الفقرة		أية ملاحظات أو تعديلات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	
1	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق المقابلات الشخصية.					
2	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق الإعداد المسبق في كليات فنية متخصصة.					
3	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق الإعداد المسبق في الجامعات.					
4	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق استخدام مقاييس الرتب.					
5	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق التسلسل الوظيفي وسنوات الخبرة.					
6	يتم اختيار مشرف التربية المهنية من خلال لجان مختصة في التعليم المهني.					
7	يتم اختيار مشرف التربية المهنية من خلال معايير مطورة خصيصا لهذه الغاية.					

أرجو إضافة ما ترونه مناسباً

____

____

المعيار الخامس: المعيار الأخلاقي

الرقم	فقرات المعيار	انتماء الفقرة للمعيار		وضوح وسلامة الفقرة		أية ملاحظات أو تعديلات
		منتمية	غير منتمية	واضحة	غير واضحة	
1	يتعامل بأمانة مع المعلمين.					
2	يحرص على تحقيق العدالة واتخاذ مواقف تتصف بالنزاهة والموضوعية.					
3	يشكل قدوة لغيره من الزملاء والمعلمين والمجتمع.					
4	يحرص على الدقة في الوقت والمواعيد.					
5	يدافع عن مهنته وزملائه.					
6	يمتلك قيم الصبر والتسامح.					
7	يؤمن بأهمية رسالة وفلسفة التربية والتعليم.					
8	يمارس الصراحة والصدق في القول والعمل.					
9	يكون متحمسا لعمله الإشرافي ومنتميا له.					
10	يبتعد عن سلطة الموقع الوظيفي ويحرص على روح الزمالة.					
11	يقيم سلوكه الإشرافي ويبرره.					
12	يستبعد اثر العلاقات الشخصية عند إصدار الأحكام.					
13	يلتزم بالوصف الوظيفي المهني لدوره كمشرف.					
14	يعمل بروح الفريق الواحد ويبتعد عن الذاتية والشخصنة.					
15	يحترم زملاءه ويقدرهم.					
16	يقدم النصح لزملائه ويتقبله منهم.					
17	يحافظ على سرية البيانات عن المعلمين.					
18	يقوم بعمله بإخلاص، وإتقان، وعلى أكمل وجه.					
19	يتشاور مع الأطراف المعنية عند اتخاذ قرار معين.					
20	يعتمد الإقناع والتواصل المفتوح مع المعلمين.					

أرجو إضافة ما ترونه مناسباً

____

____

ملحق (3)

أداة الدراسة بعد التحكيم

بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ الزميل / الأخت الزميلة: - مشرف / مشرفة التربية المهنية
- رئيس / رئيسة قسم التعليم المهني
- مدير / مديرة المدرسة المهنية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يُعد الباحث دراسة عنوانها: ((تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن))، استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية/الجامعة الأردنية، ولأغراض تلك الدراسة فإن الباحث يضع بين يديك هذه الاستبانة التي تتكون من جزئين: الجزء الأول/معلومات شخصية عن المستجيب، والجزء الثاني مكون من (97) فقرة، موزعة على خمسة معايير رئيسة هي: الخصائص الشخصية، المؤهلات والخبرات، المعيار المهني (الفني)، طريقة اختيار مشرف التربية المهنية، المعيار الأخلاقي.

ورغبة في الاستفادة من خبراتكم، وسعيا للارتقاء بمستوى مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن، يرجى التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة بوضع إشارة (×) بجانب البديل الذي يمثل خياركم.

وبناء على ما سبق، فإن الباحث يأمل منك الإجابة عن فقرات الاستبانة جميعها بدقة وموضوعية، مع العلم أن هذه المعلومات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فحسب، وستُعامل بكامل السرية.

شاكرا ومقدرا لكم حسن تعاونكم،،،

الباحث
نواف عبدالله الخوالدة
الجامعة الأردنية – كلية العلوم التربوية
قسم الإدارة التربوية

الجزء الأول: المعلومات الشخصية

اسم المديرية: ....

يرجى وضع إشارة (×) في المكان المناسب.

عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية :

- (5 سنوات فأقل) ☐
- (5 – 10) ☐
- (أكثر من 10 سنوات) ☐

الجنس :

- ذكر ☐
- أنثى ☐

المؤهل العلمي:

- بكالوريوس + دبلوم ☐
- ماجستير ☐
- دكتوراه ☐

الوظيفة:

- مشرف تربية مهنية ☐
- رئيس قسم تعليم مهني ☐
- مدير مدرسة مهنية ☐

الجزء الثاني:
المعيار الأول: الخصائص الشخصية

الرقم	فقرات المعيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	يمتلك قدراً مناسباً من الذكاء.					
2	يثير دافعية المعلمين للعمل.					
3	يمتلك مهارات عالية في بناء العلاقات الإنسانية.					
4	يتحمل ضغوط العمل المختلفة.					
5	يتعامل بشفافية مع أنماط المعلمين المختلفة.					
6	يمتلك المقدرة على الابتكار.					
7	يمتلك سعة الاطلاع بالمعرفة.					
8	يمتلك سعة الاطلاع بالتكنولوجيا.					
9	يمتلك المقدرة على تحمل المسؤولية.					
10	يتخذ القرارات بطريقة سليمة.					
11	يشخص المشكلات ويتوصل إلى حلول صحيحة.					
12	يتمتع بشخصية متوازنة متكاملة.					
13	يستطيع إقناع الآخرين والتأثير فيهم.					
14	يثق بنفسه.					
15	يعتني بمظهره الخارجي.					
16	يتقبل آراء الآخرين وانتقاداتهم البناءة.					
17	يهتم بحاجات المعلمين وبالعوامل المؤثرة في تحسين أدائهم.					
18	يمتلك الشجاعة في مواجهة المواقف الصعبة.					
19	يمتلك قاعدة واسعة من الاهتمامات والمهارات الحياتية.					
20	يستطيع طرح عدد غير محدد من الأفكار، والبدائل، وابتكار الحلول للمشكلات الطارئة.					
21	يتمتع برؤية شمولية واسعة بعيدة المدى.					
22	يستطيع إجراء البحوث في مستجدات التربية والتعليم.					
23	يستطيع كشف الخصائص الإبداعية لدى المعلمين.					
24	يمتلك مهارات التفكير الناقد.					
25	يمتلك مهارات التفكير الإبداعي.					

المعيار الثاني: المؤهلات والخبرات

الرقم	فقرات المعيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الأولى في التربية المهنية وبتقدير جيد كحد أدنى.					
2	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الأولى في التخصصات المهنية الزراعية والصناعية وبتقدير جيد كحد أدنى.					
3	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الثانية في التربية المهنية كحد أدنى.					
4	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بالدرجة الجامعية الثانية في التخصصات المهنية المختلفة كحد أدنى.					
5	يحدد المؤهل العلمي لمشرف التربية المهنية بشهادة الدكتوراه ذات الصلة بالتربية المهنية.					
6	تحدد خبرة مشرف التربية المهنية بخمس سنوات في تدريس مبحث التربية المهنية كحد أدنى.					
7	تحدد خبرة مشرف التربية المهنية بخمس سنوات في تدريس مبحث التربية المهنية بالإضافة إلى ثلاث سنوات في الإدارة المدرسية كحد أدنى.					
8	يمتلك مشرف التربية المهنية المقدرة على إجراء أبحاث تطبيقية في مجالات التربية المهنية.					
9	يتمكن مشرف التربية المهنية من مادته العلمية.					
10	يلم مشرف التربية المهنية بالتشريعات والقوانين والأنظمة والتعليمات					

المعيار الثالث: المعيار المهني (الفني)

الرقم	فقرات المعيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	يمتلك رؤية يسعى لتحقيقها.					
2	يلم باستراتيجيات تدريس التربية المهنية.					
3	يلم باستراتيجيات التقويم في التربية المهنية.					
4	ينفذ أنشطة متنوعة تثرى المنهاج.					
5	يقدر على صياغة الخطط التطويرية.					
6	يقدر على صياغة الخطط الإجرائية.					
7	يوظف التكنولوجيا في تدريس التربية المهنية.					
8	ينمي قدرة المعلمين على البحث والاستقصاء.					
9	يبث روح التعاون والعمل الجماعي عند المعلمين.					
10	ينظم مشغل التربية المهنية، ويبرز مجالاته الخمسة.					
11	يراعي طرائق السلامة المهنية، ومتطلبات الأمن في مشغل التربية المهنية					
12	يوظف مشغل التربية المهنية في خدمة الطلبة، والمجتمع المحلي.					

الرقم	فقرات المعيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
13	يستطيع تجهيز الحديقة المدرسية، ويوظفها لخدمة المنهاج.					
14	يشارك في برامج التوعية، والتوجيه المهني.					
15	يلم بمجالات مبحث التربية المهنية الخمسة "الزراعي والصناعي والتجاري والصحة والسلامة والعلوم المنزلية"					
16	ينمي الاتجاهات الايجابية لدى الطلبة نحو العمل المهني.					
17	يشارك في وضع برامج تشجع الطلبة على الالتحاق بالتعليم المهني.					
18	يصنف العدد، والأدوات، والأجهزة، والآلات في المشغل المهني بطريقة سليمة.					
19	يستطيع إجراء عمليات الصيانة للعديد من الأدوات والآلات في مشغل التربية المهنية.					
20	يتقن اللغة الانجليزية للتعامل مع الآلات والأدوات في المشغل المهني.					
21	يصمم البرامج التدريبية ويقومها.					
22	يمتلك المقدرة على قيادة التغيير ومواكبة المستجدات والتطورات في مجال التربية المهنية.					
23	يشجع معلمي التربية المهنية على النمو المهني.					
24	يستثمر الوقت ايجابياً عن طريق إدارته بفاعلية.					
25	يدير الاجتماعات بطريقة فاعلة.					
26	ينظم المشاغل التدريبية، ويقودها بفاعلية.					
27	يطبق مبادئ التعلم والتعليم المختلفة في ممارساته الإشرافية.					
28	يقيم انجازات المعلمين.					
29	يوجه معلمي التربية المهنية إلى مواكبة الأفكار التربوية التجديدية.					
30	يدرب معلمي التربية المهنية على البحوث الإجرائية ويحفزهم على إجرائها.					
31	ينظم ندوات تربوية من خلال دعوة مختصين لعرض موضوع معين على المعلمين.					
32	يشجع معلمي التربية المهنية على المشاركة في المؤتمرات التربوية.					
33	ينظم زيارات متبادلة بين معلمي التربية المهنية لتبادل الخبرات.					
34	ينظم ورشات عمل ومشاغل تدريبية لمعلمي التربية المهنية لمناقشة قضايا ومشكلات تتعلق بالتربية المهنية.					

المعيار الرابع: طريقة اختيار مشرفي التربية المهنية

الرقم	فقرات المعيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق المقابلات الشخصية.					
2	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق الإعداد المسبق في كليات فنية متخصصة.					
3	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق الإعداد المسبق في الجامعات.					
4	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريق استخدام مقاييس الرتب.					

5	يتم اختيار مشرف التربية المهنية عن طريــق التسلــسل الــوظيفي وسنوات الخبرة.					
6	يتم اختيار مشرف التربية المهنية من خلال لجان مختصة في التعليم المهني.					
7	يتم اختيار مشرف التربية المهنية من خلال معايير مطورة خصيــصا لهذه الغاية.					
8	يتم اختيار مشرفي التربية المهنية بناء على مسابقة يقدم فيها المتقدمون للوظيفة مشاريع لتطوير تعليم التربية المهنية ومن ثم يختار الفائز في هذه المسابقة.					

المعيار الخامس: المعيار الأخلاقي

الرقم	فقرات المعيار	أوافق بشدة	أوافق	محايد	أعارض	أعارض بشدة
1	يتعامل بأمانة مع المعلمين.					
2	يحرص على تحقيق العدالة واتخاذ مواقف تتصف بالنزاهة.					
3	يشكل قدوة لغيره من الزملاء والمعلمين والمجتمع.					
4	يحرص على الدقة في الوقت والمواعيد.					
5	يدافع عن مهنته وزملائه.					
6	يمتلك قيم الصبر والتسامح.					
7	يؤمن بأهمية رسالة التربية والتعليم وفلسفتها.					
8	يمارس الصراحة والصدق في القول والعمل.					
9	يكون متحمسا لعمله الإشرافي ومنتميا له.					
10	يبتعد عن سلطة الموقع الوظيفي ويحرص على روح الزمالة.					
11	يقيم سلوكه الإشرافي ويبرره.					
12	يستبعد اثر العلاقات الشخصية عند إصدار الأحكام.					
13	يلتزم بالوصف الوظيفي المهني لدوره كمشرف.					
14	يعمل بروح الفريق الواحد ويبتعد عن الذاتية.					
15	يحترم زملاءه ويقدرهم.					
16	يقدم النصح لزملائه ويتقبله منهم.					
17	يحافظ على سرية البيانات عن المعلمين.					
18	يقوم بعمله بإخلاص، وإتقان، وعلى أكمل وجه.					
19	يتشاور مع الأطراف المعنية عند اتخاذ قرار معين.					
20	يعتمد الإقناع والتواصل المفتوح مع المعلمين.					

ملحق (4)

قوائم تسهيل مهمة





رئاسة الجامعة
University Administration

الرقم: ١١/١/١٦/ ٦٥٦٩
التاريخ: ١٣/١/١٤٣١هـ
الموافق: ٣٠/١٢/٢٠٠٩م

معالي وزير التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد،،

فأرجو إعلامكم أن الطالب نواف عبد الله سالم الخوالدة ، من طلبة برنامج دكتوراه الإدارة التربوية في كلية العلوم التربوية بالجامعة الأردنية، يقوم بإعداد أطروحة بعنوان " تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن". ويحتاج إلى تطبيق أداة دراسته على مشرفي التربية المهنية بمديريات التربية والتعليم في الأردن .

أرجو التكرم بالموافقة والايعاز للمعنيين لديكم بتسهيل مهمة الطالب المذكور أعلاه، علماً بأن المشرف على رسالته هو الأستاذ الدكتور سلامة طناش .

شاكرين لكم اهتمامكم بالجامعة الأردنية، وتعاونكم معها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام.

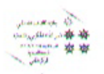
/ رئيس الجامعة
نائب الرئيس لشؤون الكليات والمعاهد الإنسانية

(الأستاذ الدكتور صلاح جرار)

س.س

هاتف: ٥٣٥٥٠٠٠ (٦-٩٦٢) فاكس: ٥٣٥٥٥١١ (٦-٩٦٢) عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel:1. (962-6) 5355000 Fax: (962-6) 5355511 AMMAN 11942 JORDAN
E-mail: admin@ju.edu.jo
http://www.ju.edu.jo





٦٥٦

الرقم ١٠/٢

التاريخ ١٩/١١/١٤٣١

الموافق ١٥/١٠/٢٠١٠

السيد مدير التربية والتعليم لمحافظة / للواء / لمنطقة ......

الموضوع: البحث التربوي

يقوم الطالب نواف عبدالله سالم الخوالدة بإجراء دراسة عنوانها " تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن "، وذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه تخصص الإدارة التربوية في الجامعة الأردنية، ويحتاج ذلك إلى تطبيق استبانة على عينة من مشرفي التربية المهنية في مديريتكم.

يرجى تسهيل مهمة الطالب المذكور وتقديم المساعدة الممكنة له.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،

/ وزير التربية والتعليم

نسخة / رئيس قسم البحث التربوي

نسخة / الملف 10/3

المملكة الأردنية الهاشمية

www.moe.gov.jo

الجامعة الأردنية
كلية الدراسات العليا

رقم الصادر: ٢/٣/٧/٢/ ١٨١
التاريخ: ٥/٥/ ٢٠٠٩

قرار
تعيين مشرف واقرار خطة

قرار رقم: ١/٢٠٠٩/٢٠٠٨/٢١/١٨ تاريخ: ٢٠٠٩/٤/٢٨

اسم الطالب: نواف عبدالله سالم الخوالدة	الرقم الجامعي: ٩٠٦٠١٦٩
المستوى: ☑ دكتوراة	☐ ماجستير
التخصص: الإدارة التربوية	الكلية: العلوم التربوية

بناءً على تنسيب لجان الدراسات العليا في كلية التخصص، توافق لجنة مجلس كلية الدراسات العليا على تعيين مشرف (مشرفين) وعلى عنوان ومشروع خطة الرسالة للطالب المذكور اسمه أعلاه على النحو التالي:

١. اسم المشرف المنفرد (الرئيسي): الدكتور سلامة طناش
تاريخ بدء الاشراف: اعتبارا من بدء الفصل الثاني للعام الجامعي ٢٠٠٩/٢٠٠٨

٢. اسم المشرف المشارك: لا يوجد
تاريخ بدء الاشراف:

٣. اقرار خطة رسالة جديدة بالعنوان التالي (باللغة التي ستكتب بها الرسالة):

تطوير معايير لاختيار مشرفي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن

العنوان مترجما:

Developing Criteria for Selecting Vocational Educational Supervisors in The Jordanian Ministry of Education

نائب عميد كلية الدراسات العليا ________ التاريخ: ٢٠٠٩/٥/٣

نسخة/ الاستاذ الدكتور رئيس لجنة الدراسات العليا/كلية العلوم التربوية
نسخة/ السيد المسجل العام

- رئيس قسم الإدارة والأصول
- د. سلامة طناش

٢٠٠٩/٥/٥

Developing Criterion for Selecting Vocational Educational Supervisors in the Jordanian Ministry of Education

By
Nawaf Abdulla Al-Khawaldeh

Supervisor
Prof. Dr. Salameh Tanash

Abstract

This study aimed at developing standards for the selection of vocational supervisors in the Jordanian Ministry of Education. For the accomplishment of this objective, the researcher developed a questionnaire of five standards including: the personal characteristics, education and experience, career standards, method of supervisor selection, and manners. The questionnaire was judged by specialists in vocational education. The researcher distributed the questionnaire for the workers in vocational education in Jordnaian Ministry of Education including 70 supervisors, 60 principals, 20 employees of vocational supervision division in the Ministry and 30 Heads of vocational education divisions in Ministry of Education. Due to the small population, comprehensive survey of population was used with the distribution of 180 questionnaire and recovery of 127 ones with respondent percentage of 70.56%.

The results showed that the standards developed by the researcher were proper for the selection of vocational supervisors. The mean of this standards was high. The manners standards were in the first rank with mean 4.61, followed personal charactersitcs with mean 4.42, then education and experience with mean 4.41, and career standards with mean 4.40. The last standards was for the methods of selecting the vocational supervisor with mean 3.95.

The results showed the possibility of using all developed standards for the selection of vocational supervisors except some paragraphs that the stastical analysis shows their non-representation of the standards they belong. The results shows same attitudes of males and females, different educational levels and experiences for these standards. The study

recommended the use of these standards in selecting the vocational supervisors in Jordanian Ministry of Education. Also, minimizing the use of traditional methods of selection as the supervisors of vocational education requires skills in vocations which different from other supervisions branches.